



**PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT. HOP LUN
INDONESIA SEMARANG (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN
SEWING ZONA BIRU PT HOP LUN INDONESIA)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik

program sarjana ekonomi

oleh :

Cicik Restimefiana

NPM : 17510012

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM NIDN : 0606096201

Muhammad Arif Rakhman, SE., ME NIDN : 0614068702

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT. HOP LUN
INDONESIA SEMARANG (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN
SEWING ZONA BIRU PT HOP LUN INDONESIA)

Oleh :

Cicik Restimefiana

NPM : 17510012

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal...30 September 2022.....

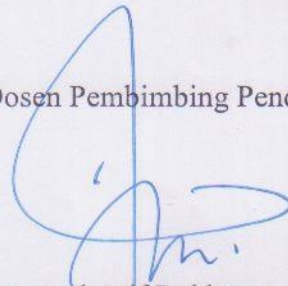
Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

NIDN : 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



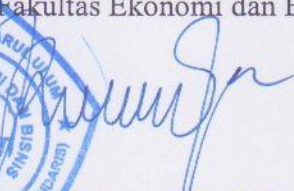
Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0607047601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 006056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT. HOP LUN
INDONESIA SEMARANG (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN
SEWING ZONA BIRU PT HOP LUN INDONESIA)**

Oleh :

Cicik Restimefiana

NPM : 17510012

Skripsi ini telah diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
5 Oktober 2022.....

Tim Penguji,


Ketua



Hj. Tjiptowati E I, SE.M.Si

NIDN : 0606096201

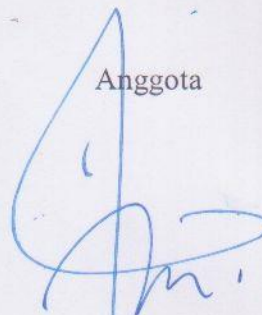
Anggota



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

NIDN : 0606096201

Anggota



Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0607047601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

❖ MOTTO

“ Tak pernah ada kata terlambat untuk menjadi apa yang kamu impikan.”

❖ PERSEMBAHAN

Sripsi ini saya persembahkan kepada :

- ✓ Ibu Arwaningsih dan Bapak Marlani sebagai kedua orang tua yang selalu mendoakan dan mendukung setiap waktu
- ✓ Adi Prasetyo sebagai kakak kandung dan Dedek Restimefiani sebagai saudara kembar saya, yang selalu memberi dukungan dan doa.
- ✓ Keluarga besar Bani Dimyati yang selalu memberikan dukungan dan doa.
- ✓ Teruntuk diri saya sendiri yang sudah berhasil menyelesaikan skripsi.
- ✓ Sahabat dan teman-teman saya yang sudah menyemangati
- ✓ Almamater tercinta

ABSTRAK

Dalam situasi adanya pandemi Covid-19, PT. Hop Lun Indonesia tetap membutuhkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut berusaha menaikkan kinerja semua karyawan supaya bisa bersaing dengan organisasi lain sehingga dapat menghasilkan barang/jasa melalui cara yang efisien dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal Fransiska & Tupti (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor kinerja yang harus diperhatikan, yaitu mengenai *teamwork* menurut Mangkuprawira (2009), *leadership* menurut Edison et al (2020), dan pola kerja menurut Gufron dkk (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Hop Lun Indonesia department sewing zona biru yang diambil dari 10 line yang berjumlah 231 orang. Sampel yang digunakan dari jumlah populasi adalah sebanyak 147 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis korelasi dan regresi, koefisien determinasi, uji t serta uji F dengan alat bantu perhitungan menggunakan SPSS versi.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *teamwork* terhadap kinerja karyawan didapat nilai t_{hitung} sebesar $2.870 > t_{tabel}$ sebesar 1.655 nilai tingkat signifikansi ($0,005 < 0,05$) yang artinya *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan didapat nilai t_{hitung} sebesar $4.870 > t_{tabel}$ sebesar 1.655 nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) yang artinya *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pola kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai t_{hitung} sebesar $5.434 > t_{tabel}$ sebesar 1.655 nilai tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) yang artinya pola kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} ($130.033 > F_{tabel}$ (2.67) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2), dan Pola Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel *teamwork*, *leadership* dan pola kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hop Lun Indonesia.

Kata kunci : *Teamwork*, *Leadership*, Pola Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the situation of the Covid-19 pandemic , PT. Hop Lun Indonesia still needs employee performance, companies are required to try to improve the performance of all employees so that they can compete with other organizations so that they can produce goods/services in an efficient way and the targets that have been set can be achieved. according to Mangkunegara (2017) who quotes journal Fransiska & Tupti (2020) performance is results work by quality and achieved quantity by a employee in doing his job in accordance not quite enough the answer given to him . For get satisfactory performance in accordance with the expected company , of course need factors that support performance maximum employees could achieved . Factor must - have performance noticed , that is about teamwork to Mangkuprawira (2009), leadership to Edison et al (2020), and job design to Gufron dkk (2018). Study this aim for know influence teamwork, leadership, and job design to performance employees of PT. Hop Lun Indonesia .

In study this type research used _ is study associative causal with approach quantitative . Population from study this is employees of PT Hop Lun Indonesia department sewing zone taken blue _ of 10 lines totaling 231 people. Sample used _ from amount population is as many as 147 employees . Sampling technique used is probability sampling technique . Analysis used _ that is test validity , test reliability , test analysis correlation and regression , coefficient determination , t test and F test with tool help calculation using SPSS version.

Results analysis show score t_{count} for variable teamwork against performance employee got score t_{hitung} equal to 2,870 > t_{tabel} equal to 1,655 value t level significance (0.005 < 0.05) which means influential teamwork significant to performance employees . Influence leadership to performance employee got score t_{count} equal to 4.870 > t_{tabel} equal to 1,655 value level significance of (0.000 < 0.05) which means influential leadership to performance employees . Influence job design to performance employee got score t_{hitung} equal to 5,434 > t_{tabel} equal to 1,655 value level significant of (0.000 < 0.05) which means job design take effect significant to performance employees . Results testing by simultaneous produce score F_{hitung} (130,033 > F_{tabel} (2.67) value significant of 0.000 < 0.05 it means Teamwork (X_1), Leadership (X_2), and Job Design (X_3) in together take effect to Performance Employees . Results study could concluded that variable teamwork, leadership, dan job design take effect by Partial to performance employees . Variable teamwork, leadership and job design by simultaneous take effect to performance employees of PT Hop Lun Indonesia.

Keywords : Teamwork, Leadership, Job Design , and Performance Employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT. HOP LUN INDONESIA SEMARANG (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING ZONA BIRU PT HOP LUN INDONESIA)”**

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor Undaris yang telah memberi kesempatan belajar.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Bapak Muhammad Arif Rakhman, SE., ME selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.
7. Sahabat-sahabat dan teman dekat saya, serta rekan sekelas Angkatan 2017 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Amin Yaa Rabbal 'Alamin.

Pringapus, 7 September 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Juci', written in a cursive style.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Definisi Operasional Variabel.....	15
F. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Tinjauan Pustaka.....	18
1. <i>Teamwork</i>	18
2. <i>Leadership</i>	24
3. Pola Kerja	31
4. Kinerja Karyawan	37
B. Penelitian Terdahulu.....	43
C. Kerangka berfikir	44
D. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47

A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Variabel Penelitian.....	48
1. Variabel Bebas (<i>independent variable</i>)	48
2. Variabel Terikat (<i>dependent variable</i>)	48
D. Populasi, Sampel	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel	50
3. Teknik Sampling.....	50
E. Teknik pengambilan data	52
1. Sumber data	52
2. Metode pengambilan data.....	53
F. Analisis Data	55
1. Uji Instrumen_	55
2. Uji Korelasi.....	60
3. Analisis Regresi	62
4. Koefisien Determinasi (<i>Adujsted R Square</i>)_.....	65
5. Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	69
B. Hasil Penelitian.....	70
C. Pembahasan	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: <i>Output</i> Produksi.....	4
Tabel 1.2	: Jumlah karyawan <i>department sewing zona</i> biru.....	6
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3.1	: Indikator Penelitian.....	49
Tabel 3.2	: Perhitungan sampel di Produksi.....	52
Tabel 3.3	: Alat Ukur Penelitian.....	54
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 3.5	: Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 3.6	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden.....	70
Tabel 4.2	: Usia Responden.....	71
Tabel 4.3	: Pendidikan Responden.....	71
Tabel 4.4	: Masa Kerja Responden.....	72
Tabel 4.5	: Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	73
Tabel 4.8	: Hasil Uji Korelasi Berganda.....	75
Tabel 4.9	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y	75
Tabel 4.10	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y	76
Tabel 4.11	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y	77
Tabel 4.12	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.13	: Koefisien R hitung dan Determinasi (<i>Ajd R²</i>).....	79
Tabel 4.14	: Hasil Uji t (Parsial).....	80
Tabel 4.15	: Hasil Uji F (Simultan).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Konseptual Pemikiran.....	45
Gambar 3.1	: Uji t Parsial.....	67
Gambar 3.2	: Uji F Simultan.....	68
Gambar 4.1	: Uji t Variabel <i>Teamwork</i> (X_1).....	81
Gambar 4.2	: Uji t Variabel <i>Leadership</i> (X_2).....	82
Gambar 4.3	: Uji t Variabel Pola Kerja (X_3).....	83
Gambar 4.4	: Uji F Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi covid-19 yang melanda hampir di seluruh negara menjadi momok bagi segi kesehatan maupun ekonomi bagi Negara. Tak hanya berdampak pada krisis kesehatan, pandemi covid-19 juga menyebabkan perekonomian sebagian besar negara-negara di dunia tumbuh negatif.

Di Indonesia, penularan virus covid-19 ini tergolong sangat tinggi. Salah satunya yaitu berada di Kabupaten Semarang, penularan virus covid-19 di kabupaten ini juga tergolong tinggi, karena banyaknya warga yang tidak memiliki pekerjaan yang bisa dikerjakan dari rumah seperti imbauan yang telah diinformasikan oleh pemerintah pusat. Dampak pandemic virus covid-19 ini memaksa pemerintah pusat ataupun daerah untuk mencari cara agar perekonomian tidak terlalu tertekan. Sistem kenormalan baru menjadi salah satu solusi paling nyata untuk membuat status perekonomian tidak terlalu tertekan.

Sistem kenormalan baru tidak hanya berfokus pada masyarakat yang melakukan aktifitas di luar ruangan, tetapi juga harus dipatuhi oleh perusahaan yang melakukan aktifitas di dalam tempat usahanya. Agar aktifitas yang dilakukan tidak menjadi sumber penularan virus yang baru, perusahaan diharuskan untuk menerapkan protokol kesehatan yang menjadi bagian dari sistem kenormalan baru. Hal tersebut juga berlaku di salah satu perusahaan

garment yang berada di Kabupaten Semarang, yang melakukan aktifitas usahanya dengan menerapkan protokol kesehatan, agar perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal juga diterapkan oleh salah satu perusahaan garment yang berlokasi di Kabupaten Semarang yang bergerak di bidang produksi underwear, salah satunya yaitu PT. Hop Lun Indonesia. PT. Hop Lun merupakan salah satu perusahaan terkemuka dengan kantor pusat di Hongkong dan operasional di wilayah Eropa, Amerika Serikat, Cina serta Bangladesh. PT. Hop Lun Indonesia juga memiliki tenaga ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas yang standar internasional dan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target dalam bentuk bonus. Penghargaan dalam bentuk bonus tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai dan berusaha untuk mengembangkan potensi agar dirinya jauh lebih baik.

Ruang lingkup pekerjaan yang ada di PT. Hop Lun Indonesia tersebut yaitu terdiri dari dua lingkup yaitu bagian operasional dan produksi. Pada bagian produksi itu sendiri terdapat beberapa bagian yang terdiri dari operator jahit, *quality control*, *line leader*, *technical*, *mover*, *cutting*, dan *mechanic*. Mereka bekerja sama untuk menjalankan visi dan misi sesuai keinginan perusahaan.

Dalam situasi seperti saat ini dengan adanya pandemi Covid-19, PT. Hop Lun Indonesia membutuhkan kinerja karyawan, supaya bisa bersaing dengan

organisasi lain sehingga dapat menghasilkan barang/jasa melalui cara yang efisien dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. menurut Mangkunegara (2017) yang mengutip jurnal Fransiska & Tupti (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara riil, sejak pandemic ini terjadi penurunan pesanan dan penjualan untuk produk garment *underwear* karena banyak masyarakat yang mengurangi kegiatan belanja yang dialihkan untuk kebutuhan yang lebih penting sehingga hal ini juga berpengaruh pada produksi perusahaan yang berkurang sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara umum. Penurunan order dari luar negeri ini diperparah lagi dengan kenaikan upah minimum yang meningkat setiap tahunnya sehingga menambah beban operasional perusahaan yang sudah semakin berat karena berkurangnya pesanan produk dari pasar luar negeri.

Quantity produksi yang dihasilkan setiap tahunnya dari manajemen PT. Hop Lun Indonesia yang telah menentukan target produksi yang harus dicapai, pada kenyataannya target yang sudah dibebankan kepada karyawan tidak tercapai. Masalahnya terletak pada kuantitas dan kualitas pada kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam proses pengerjaannya, sikap dan perilaku juga belum maksimal dalam menerima arahan yang diberikan seorang pimpinan kepada bawahannya.

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar

kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor kinerja yang harus diperhatikan, yaitu mengenai *teamwork* menurut Mangkuprawira (2009), *leadership* menurut Edison et al (2020) , dan pola kerja menurut Gufron dkk (2018).

Mangkuprawira (2009) memberi 4 gagasan tentang *teamwork* yakni: pertama, mempunyai kesamaan visi dan misi kerja. Ini penting jika dalam pengerjaan tugas tanpa arahan dalam tuntunan visi dan misi kerja yang jelas, tidak akan mencapai target kerja yang maksimal. Adanya persamaan sudut pandang yang relative sama yang dibangun dalam *teamwork*, akan berdampak pada proses kerja yang efektif dalam pencapaian target. Kedua, prioritas perhatian dan tindakan. Dalam *teamwork*, memberi prioritas perhatian berarti tidak sekedar tahu tetapi dapat melakukan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan bersama. Karyawan yang memberi prioritas perhatian pada mutu kinerjanya maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas dan berdampak pada imbalan (kompensasi) untuk kepuasan kerja karyawan. Ketiga, karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan. Berkomitmen berarti tidak sekedar janji, tetapi justru bersedia untuk dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan kerja dengan potensi yang dimiliki. Hal ini dimaksud supaya ada keseimbangan dengan tanggung jawab dan hak yang diterima karyawan. Keempat, tim yang kuat sebagai magnet kerja. Pemikiran ini sangat tegas menjelaskan bahwa *teamwork* menjadikan kekuatan bersama yang dapat saling membantu dan melengkapi untuk proses kerja di dalam tim.

Menurut Gufron dkk (2018) faktor pola kerja yang meliputi :

- 1) Pentingnya tugas yang diberikan

- 2) Variasi keterampilan dalam tugas
- 3) Kebebasan dan kemandirian dalam melaksanakan tugas
- 4) Perluasan dan pengayaan tugas
- 5) Umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan
- 6) Otonomi

Hal ini diharapkan para karyawan melakukan umpan balik terhadap perusahaan berupa target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Namun dalam kenyataan di lapangan, kinerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia mengalami penurunan karena kuantitas dan kualitas pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target yang sudah dibebankan oleh karyawan, seperti contoh, perusahaan menurunkan *style victoria secret (VS)* ke dalam proses produksi, diharapkan menghasilkan *output* (dari barang mentah menjadi barang yang siap untuk ekspor) dengan target 120 pieces per jam, akan tetapi pada kenyataannya hanya mendapatkan 70 pieces per jam.

Menurut *Industrial Engineering* produksi PT. Hop Lun Indonesia, berikut persentase *output* produksi bagian *sewing* dimana karyawan tidak mampu mencapai target yang telah di tentukan.

Tabel 1.1

Output produksi bagian sewing

No	Tahun	Actual Target	Plan Target	Presentase
1.	2016	4.268.160	6.589.440	64,7%
2.	2017	3.624.192	6.177.600	58,6%
3.	2018	2.246.400	4.530.240	49,5%
4.	2019	1.572.480	3.695.680	42,5%
5.	2020	1.102.350	2.825.700	39%

Sumber : Industrial Engineering PT. Hop Lun Indonesia, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 didapatkan hasil dari Industrial Engineering bahwa output produksi terus menurun yaitu tahun 2016 sebanyak 64,7 %, tahun 2017 sebanyak 58,6 %, tahun 2018 sebanyak 49,5 %, tahun 2019 sebanyak 42,5 %, dan tahun 2020 sebanyak 39 %. Untuk persentase output produksi diperoleh dari jumlah *actual target* terhadap jumlah *plan target* per tahun, sehingga dari tahun 2016-2020 persentase output produksi mengalami penurunan. Mengingat luasnya kegiatan produksi *underwear* wanita di PT. Hop Lun Indonesia yang mana order dari *buyer* semakin meningkat, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan agar target tercapai yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan *skill* karyawan supaya hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditentukan. Di dalam produksi bagian sewing saat ini menggunakan kurang lebih 231 tenaga kerja untuk bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh manajemen. Hal ini untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan target dapat tercapai.

Pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung, diantara faktor tersebut adalah kerjasama (*teamwork*). Menurut Sopiha (2008)

yang mengutip jurnal Bangkahulu (2018) mengungkapkan bahwa “*teamwork* merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu”. “Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut”. Robbins dan Judge (2008) yang mengutip jurnal Pratiwi & Nugrohoseno (2018) *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Secara riil, sistem kerja di PT. Hop Lun Indonesia menggunakan sistem kerja secara berkelompok atau bersama-sama yang terbagi menjadi beberapa department yang salah satunya department sewing. Setiap department masih dibagi lagi menjadi 4 zona yaitu zona hijau, kuning, biru, dan zona pink. Dalam zona tersebut terdapat 40 *line* yang mana setiap *line* terdiri rata-rata 23 anggota tim atau anggota tim disesuaikan dengan kebutuhan *line*. Setiap *line* tersebut di ketuai oleh seorang *leader* untuk memimpin *line* tersebut agar kinerjanya dapat optimal dan pemenuhan target dari perusahaan dapat tercapai. *Teamwork* mengharuskan setiap individu yang terlibat di dalamnya untuk melakukan pekerjaan secara bersama sehingga, diharapkan mampu mendapatkan hasil yang

lebih baik secara kualitas dan kuantitasnya. Berikut Tabel 1.2 untuk mengetahui jumlah karyawan department sewing zona biru yaitu.

Tabel 1.2
Jumlah karyawan department sewing zona biru line 17 – line 27
PT. Hop Lun Indonesia

No	Line	Plan Line	Actual Line
1	Line 17	24	24
2	Line 18	24	23
3	Line 19	24	22
4	Line 20	24	23
5	Line 21	24	23
6	Line 22	24	24
7	Line 23	24	24
8	Line 25	24	23
9	Line 26	24	23
10	Line 27	24	22
	Jumlah	240	231

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pengamatan dari penulis di PT. Hop Lun Indonesia masih terdapat permasalahan tentang *teamwork*. Salah satunya yaitu komunikasi yang kurang baik antar anggota tim, sehingga menimbulkan *missed communication* sesama anggota tim, tingginya sikap individualism sesama anggota, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal itu menyebabkan timbulnya masalah didalam tim. Contohnya yaitu tim anggota pemegang komponen yang

kurang komunikasi terhadap pemegang komponen lain yang mengakibatkan perbedaan di dalam proses *joint*, sehingga barang tersebut tidak *balance* dan mengakibatkan penumpukan barang di dalam proses tersebut dan tidak menghasilkan *output* yang diharapkan.

Selanjutnya dengan adanya pandemic covid 19 ini banyak karyawan yang terkena dampak yang mengakibatkan setiap anggota *line* produksi tidak sesuai *plan* yang ditentukan, yang mengakibatkan berkurangnya anggota *line* sehingga memperlambat dalam pekerjaan yang berpengaruh pada hasil output yang ditentukan. Diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pandelaki (2018) yang meneliti Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di Kabupaten Parigi Mouton, yang penelitiannya menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *teamwork* faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *leadership*. Menurut Robbins & P Stephen (2011) yang mengutip jurnal Marjaya & Pasaribu (2019). *Leadership* adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Sementara Menurut Thoha (2010) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Secara rill, PT. Hop Lun Indonesia sendiri memiliki *Leadership* yang terbagi atas Manajer Produksi, *Supervisor Line*, dan *Leader Line*. Di perusahaan, *line leader* mempunyai hubungan yang paling dekat dan langsung dengan operator

dalam *line* produksi karena setiap *line* produksi memiliki *line leader* masing-masing. Setiap *line leader* mempunyai gaya dan karakter dalam memimpin anggota timnya. *Leadership* menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dengan demikian seorang pemimpin seharusnya mempunyai sikap yang terbuka, bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

Jika peran *leadership* tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinya, seperti halnya dalam memotivasi dan memberikan semangat kepada bawahannya, supaya bisa mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai target yang telah ditentukan. Namun dalam kenyataan yang akan diteliti di lapangan, seorang *leader* tidak memberikan *briefing* sebelum memulai pekerjaan kepada para bawahan sehingga hal ini menyebabkan bawahan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Namun, terdapat *leader* yang kurang cakap dalam memimpin bawahannya sehingga komunikasi yang terjalin antara *leader* dan bawahan tidak terjalin dengan baik yang mengakibatkan bawahan kurang terarah dalam bekerja yang berakibat pada output target yang ditentukan. Diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muizu, W.O.Z., Kaltum, U., & Sule, E. T (2019) yang meneliti Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. yang penelitiannya menunjukkan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *leadership* faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pola kerja. Pola Kerja (*job design*) Byars and Roe (2008) mendefinisikan pola kerja sebagai, “*job design is process of structuring work and designating the specific work activities of an individual or group of individuals to achieve certain organizational objectives*”. Pola kerja adalah proses penataan kerja dan penetapan aktivitas kerja spesifik perorangan atau kelompok dari individu untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Sementara Menurut Mathis dan Jackson (2006), Pola Kerja (*Job Design*) berkaitan dengan mengatur pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja.

Pola kerja yang baik mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan peran dan fungsi yang dimilikinya. Sebaliknya pekerjaan yang tidak terpola dengan baik akan menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas perusahaan. Pola Kerja yang tidak berdasarkan atau tidak sesuai dengan kebutuhan jenis usaha yang dijalankan akan menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut. Di PT. Hop Lun Indonesia sendiri setiap karyawan mempunyai skill yang berbeda-beda sesuai kemampuannya untuk meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh setiap karyawan yang mempunyai proses jahit itu sesuai dengan apa yang karyawan tersebut kuasai, seperti karyawan yang mempunyai skill menjahit dengan mesin obras maka karyawan tersebut akan diberikan proses mengobras, seperti mengobras *neckline*, *sidesime* atau yang lainnya.

Berdasarkan pengamatan penulis, pada masa pandemic, karyawan di PT. Hop Lun Indonesia sering mendapatkan beban kerja dalam bekerja dikarenakan pola kerja yang tidak sesuai. Seperti contoh ketika proses *layout* berlangsung, sering kali karyawan diberikan proses yang tidak sesuai *skill* karyawan tersebut atau bisa disebut salah penempatan dalam bekerja. Dikarenakan karyawan yang seharusnya menempati bagian proses tersebut mengalami dampak pandemic, sehingga karyawan yang kurang memiliki skill tersebut yang menggantikan proses itu merasa terbebani dengan pekerjaannya karena, karyawan tersebut akan mengalami masalah seperti mendapatkan tumpukan banyak dan juga permakan yang banyak pula. Hal tersebut membuat karyawan menjadi terbebani dengan pekerjaannya. Diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ary Susanto (2018) yang meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pola Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMPN Di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. yang penelitiannya menunjukkan bahwa Pola Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil topik **“PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP* , DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT HOP LUN INDONESIA SEMARANG (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTMET SEWING ZONA BIRU PT HOP LUN INDONESIA)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia?
2. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia?
3. Apakah pola kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia?
4. Apakah *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dilakukan penelitian oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pola kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti ingin mendapatkan manfaat dari penelitiannya tersebut baik manfaat praktis dan teoritis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan kinerja karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia.

b. Bagi pihak Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja terhadap kinerja karyawan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

b. Bagi Pihak Luar

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan dilakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015), pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. *Teamwork* (X1)

Teamwork merupakan kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut menurut Sopiha (2008).

2. *Leadership* (X2)

Sedangkan Menurut Thoah (2010) *Leadership* adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

3. Pola Kerja (X3)

Menurut Mathis dan Jackson (2011), Pola Kerja (*Job Design*) berkaitan dengan mengatur pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Sistematika Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk dilakukan, apa yang diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum dan lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan

BAB V : Kesimpulan dan saran

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. *Teamwork* (XI)

a. Pengertian *teamwork*

Teamwork merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi Pandelaki (2018) dalam jurnal Sude & Asi (2021).

Menurut Robbins dan Timothy (2008) dalam jurnal Sarboini et al (2017) *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Menurut Sopiah (2008) dalam jurnal Bangkahulu (2018) *Teamwork* merupakan kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *teamwork*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *teamwork* yang dikemukakan oleh Griffin,dkk (2001) dalam jurnal Kustanto (2019):

1) Kepercayaan terhadap rekan kerja.

Kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara karyawan dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.

2) Pengayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan kelompok.

Pengayaan pekerjaan penting untuk dilakukan kepada anggota tim supaya mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang lain. Hal ini akan memudahkan mereka memahami kesulitan yang dirasakan oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

- 3) Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom.

Hal ini akan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan mereka secara optimal dan kebebasan berkreasi sehingga memudahkan mereka mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

- 4) Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim.

Anggota tim perlu diberikan kepercayaan mengenai tugas dan tanggung jawab supaya mereka tidak saling melempar kesalahan kepada rekan kerja yang lain ketika terjadi permasalahan dalam pekerja.

- 5) Umpan balik di antara sesama anggota tim.

Umpan balik perlu diberikan kepada sesama anggota tim supaya mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dipecahkan bersama.

c. **Indikator *teamwork***

Indikator *teamwork* menurut Sopiah (2008) dalam jurnal Bangkahulu (2018) yaitu :

- 1) Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama

Anggota tim kerja yang sukses menuangkan waktu dan upaya yang sangat banyak ke dalam pembahasan.

- 2) Menegakkan tujuan spesifik

Tim kerja yang sukses menerjemahkan maksud bersama mereka sebagai tujuan-tujuan kerja yang realistis, yang dapat diukur dan bersifat spesifik. Tujuan yang spesifik mempermudah mereka dalam berkomunikasi dan tujuan itu juga membantu memelihara fokus mereka pada perolehan hasil.

3) Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar.

Penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

4) Kepemimpinan dan struktur

Tujuannya adalah mendefinisikan target akhir tim. Di samping itu tim berkinerja tinggi juga memerlukan kepemimpinan dan struktur untuk memberikan fokus pengarahan, dan menyepakati suatu pendekatan bersama. Misalnya memastikan bahwa tim itu dipersatukan pada cara untuk mencapai tujuan.

5) Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab

Individu-individu dapat bersembunyi dalam suatu kelompok. Mereka dapat menyibukkan diri dalam “kemalasan sosial” dan meluncur bersama upaya kelompok karena sumbangan individual mereka tidak

dapat dikenali. Tim kerja yang berkinerja tinggi mengurangi kecenderungan ini dengan membuat diri mereka dapat dimintai pertanggung jawaban pada tingkat tim.

6) Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi

Tim kerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya. Artinya, para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain.

d. Alat ukur *teamwork*

Menurut Sharma *et al* (2012) dalam jurnal Pratiwi & Nugrohoseno (2018), ada beberapa indikator untuk mengukur *teamwork* yaitu :

- 1) Tujuan yang jelas
- 2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi
- 3) Pengambilan keputusan kooperatif
- 4) Suasana kepercayaan
- 5) Rasa memiliki
- 6) Keterampilan mendengarkan yang baik
- 7) Partisipasi semua anggota

e. Karakteristik tim

Menurut West (2004) dalam jurnal Hatta et al (2017) merinci ada empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu :

- 1) Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil. Anggota tim akan bekerja lebih keras jika

tugas-tugas yang harus dikerjakannya secara intrinsik menarik minat, memotivasi, menantang, dan menyenangkan.

- 2) Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok. Satu hal yang akan menjadikan anggota tim bahwa kerjanya sangat penting bagi kelangsungan nasib kelompoknya adalah melalui penggunaan teknik penjelasan peran (*role clarification*) dan negosiasi (*negotiation*).
- 3) Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik dan teruji. Dampak keengganan social sangat berkurang pada anggota tim yang merasa kerja mereka bermanfaat bagi keberhasilan tim secara menyeluruh.
- 4) Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap. Penting bagi para individu mempunyai tujuan yang jelas dan umpan balik kinerja (*performance feedback*) yang sama pentingnya bagi tim secara keseluruhan.

f. Peranan anggota dalam membangun *teamwork*

Ada lima hal yang menunjukkan peranan anggota dalam membangun *teamwork* yang efektif menurut Williams (2008) dalam jurnal Kie (2017), yaitu :

- 1) Para anggota mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik pula dengan dukungan bersama, dan oleh karena itu mempunyai rasa ketergantungan, rasa saling memiliki tim dalam melaksanakan tugas.

- 2) Para anggota menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim, dapat bekerja dengan secara terbuka, dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan, peranan dan pertanyaanya disambut dengan baik.
- 3) Para anggota berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, didorong untuk mengembangkan keterampilannya dan menerapkan pada pekerjaan, untuk itu mendapat dukungan dari tim.
- 4) Para anggota mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, atau hal yang biasa, dan berusaha memecahkan konflik tersebut dengan cepat dan konstruktif (bersifat memperbaiki).
- 5) Para anggota berpartisipasi dalam keputusan tim, tetapi mengerti bahwa pemimpin mereka harus membuat peraturan akhir setiap kali tim tidak berhasil membuat suatu keputusan, dan peraturan akhir itu bukan merupakan penyesuaian.

2. Leadership (X2)

a. Pengertian *leadership* (kepemimpinan)

Sunyoto (2012) dalam jurnal Posuma (2013) menyatakan *Leadership* adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Handoko (2008) dalam jurnal Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan *Leadership* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2002) dalam jurnal Rumondor et al (2016) menyatakan *Leadership* adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2003) dalam jurnal Darmawan & Putri (2017) menyatakan *Leadership* adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut George R. (1972) dalam jurnal Muhtarom (2020) *Leadership* adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2010) dalam jurnal Kerja et al (2017) *Leadership* adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

b. Tipe-tipe *leadership*

Menurut Siagian (2009) dalam jurnal Latif (2020) tipe-tipe *Leadership* digolongkan kedalam lima tipe yaitu : otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis.

Hasibuan (2014) dalam jurnal Muhtarom (2020) menyatakan *Leadership* terdiri dari :

1) *Leadership* otoriter

Leadership otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) *Leadership* partisipatif

Leadership partisipatif adalah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) *Leadership* delegatif

Leadership delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan-

kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan pada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan pada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

c. Indikator *leadership*

Indikator *leadership* (kepemimpinan) menurut George R. (2001) menyatakan tujuh sumber yaitu :

1) Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hubungan, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang. Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

2) Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

3) Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

4) Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah-hadiah tersebut.

5) Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dinilai sangat berharga oleh pengikutnya. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

6) Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran-saran dari orang-orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

Indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010) dalam jurnal Gide (2021) sebagai berikut:

1. Fungsi *Leadership* sebagai innovator

- 1) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
- 2) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Fungsi *Leadership* sebagai komunikator

- 1) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi

- 2) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
3. Fungsi *Leadership* sebagai motivator
 - 1) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - 2) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi *Leadership* sebagai kontroler
 - 1) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

d. Efektifitas *Leadership*

Menurut Umar (2010) *Leadership* yang efektif tergantung pada landasan manajerial yang kokoh. Dan terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara komunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan positif.

Ada beberapa karakteristik pimpinan yang efektif, diantaranya yaitu :

- 1) Memiliki kebutuhan kekuasaan yang efektif. Menurut teori kebutuhan McClelland (2013) kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi. Orang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi suka untuk bekerja dan peduli dengan disiplin dan penghargaan diri.

- 2) Menggunakan kekuasaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut teori Fiedler (2013) pemimpin memiliki pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan berdasarkan kekuasaan untuk memperkejakan, memecat, menertibkan, menaikkan pangkat, dan menaikkan gaji karyawan semata-mata agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Gaya kepemimpinan yang partisipatif. Menurut Robert House (2010) kepemimpinan ini melibatkan bawahan dalam perundingan dan menggunakan saran-saran mereka sebelum membuat keputusan.
- 4) Tidak mengkonsentrasikan diri untuk mengembangkan hubungan yang akrab dengan orang lain, hal ini menurut Sunyoto (2013) untuk menghindari terjadinya subjektifitas pemimpin terhadap bawahannya.

3. Pola Kerja (Job Design) (X3)

a. Pengertian pola kerja (*job design*)

Menurut Moorhead (2006) dalam jurnal Purwanti et al (2018) menyatakan bahwa pola kerja adalah bagaimana organisasi mendefinisikan dan menyusun pekerjaan-pekerjaan.

Menurut Sunarto dan Sahedhy Noor (2003) dalam jurnal Morphology (2018) pola kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Menurut Noor (2013) dalam jurnal Putra (2020), pola kerja (*job design*) adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Menurut Handoko dalam Putra (2020) menjelaskan bahwa pola kerja adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Menurut Mondy dalam PUJORAHARJO et al (2020) pola kerja adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai dalam menjalankan tugas-tugas dan cara pekerjaan bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.

a. Tujuan pola kerja

Menurut Sunarto (2011) dalam Purwanti et al (2018) pola kerja memiliki tujuan agar :

- 1) Efisiensi operasional
- 2) Produktivitas
- 3) Kualitas pelayanan menjadi optimal
- 4) Fleksibilitas
- 5) Kemampuan melaksanakan proses kerja secara horizontal dan hirarki.

b. Indikator pola kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam jurnal Zhou et al (2020) indikator pola kerja meliputi:

1) Pentingnya tugas yang diberikan

Yaitu memotivasi setiap individu didalam organisasi untuk lebih fokus pada target dan kualitas yang ingin diraih.

2) Kewajiban

3) Tanggung jawab

4) Elemen lainnya menjadi sebuah unit yang produktif dalam bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pola kerja

Faktor-faktor yang akan mempengaruhi pola kerja menurut Mondy (2008) dalam Zhou et al (2020) yaitu :

1) Nilai-nilai spesialisasi yang sudah terbukti dan operasi yang berulang- ulang

2) Perubahan teknologi

3) Kebijakan-kebijaksanaan serikat buruh

4) Kemampuan karyawan yang ada sekarang

5) Persediaan calon karyawan yang ada

6) Persyaratan interaksi antar pekerjaan di dalam sistem itu

7) Kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial manusia yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan

d. Pendekatan Pola kerja

1) Job Rotation

Pendekatan ini telah banyak digunakan di perusahaan besar. Meyer (1994) mengidentifikasi rotasi pekerjaan sebagai peran pembelajaran di perusahaan sebagai karyawan mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan mengubah peran. Rotasi pekerjaan juga diidentifikasi sebagai pendekatan yang diterapkan dan memperluas tugas-tugas terkait pekerjaan. Itulah sebabnya rotasi pekerjaan direncanakan dalam fase pelatihan kerja karena terbukti bermanfaat saat memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mempelajari lebih lanjut dan menambah pengetahuan mereka dengan melakukan berbagai pekerjaan. Akibatnya efisiensi karyawan meningkat dan secara positif berdampak pada kinerja karyawan.

2) Job Enlargement

Menurut Dian Wijayanto (2012) *Job Enlargement* merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. Job enlargement merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. Job enlargement juga dapat

diterapkan pada karyawan yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya.

3) *Job Enrichment*

Menurut Dian Wijayanto (2012) Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan. Pengayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman pekerjaan, sejauh mana karyawan dapat merencanakan dan mengendalikan pekerjaan yang terlibat dalam pekerjaan mereka.

e. Komponen Pola Kerja

Menurut Heizer dan Render (2009) dalam PUJORAHARJO et al (2020) pola kerja menetapkan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan bagi seseorang atau kelompok. Terdapat lima komponen pola kerja, yaitu:

1) Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi tenaga kerja atau spesialisasi pekerjaan akan membantu mengurangi biaya tenaga kerja yang memiliki banyak keahlian.

2) Ekspansi pekerjaan

Komponen pola kerja ini dimodifikasi dengan pendekatan seperti:

- Pemekaran pekerjaan (job enlargement); yaitu pengelompokkan beragam tugas dengan tingkat keahlian yang sama atau ekspansi horizontal.
- Rotasi pekerjaan (job rotation); yaitu sebuah sistem dimana karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya.
- Pengayaan pekerjaan (job enrichment); yaitu sebuah metode yang memberikan karyawan tanggung jawab lebih, termasuk perencanaan dan pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan atau ekspansi vertikal.
- Pemberdayaan karyawan (employee empowerment); yaitu memperluas kerja karyawan sehingga tanggung jawab dan otoritas yang diberikan berpindah ke tingkat paling rendah dalam organisasi.

3) Komponen psikologis

Komponen ini memusatkan perhatian pada bagaimana merancang pekerjaan sehingga memenuhi beberapa persyaratan psikologis minimum.

4) Tim yang mandiri

Tim mandiri adalah sekelompok orang yang diberdayakan dan bekerjasama untuk meraih sebuah tujuan yang sama.

5) Motivasi dan sistem insentif

Sistem insentif didasarkan pada produktivitas perorangan atau kelompok yang mensyaratkan untuk memproduksi di atas standar yang telah ditentukan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) dalam Rochmat dkk (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuannya adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008) dalam Basyit et al (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang

harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya Sedarmayanti (2009) dalam Ferry (2018).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Moeheriono (2012).

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2010) dalam SUTEDJO & MANGKUNEGARA (2018) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran)

Standart keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.

2) *Quality of output* (kualitas keluaran)

Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.

3) *Timelines of output* (waktu keluaran)

Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.

4) *Presences at work* (tingkat kehadiran)

Jika kehadiran karyawan di bawah standart hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Edison at al (2007) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variables*), antara lain yaitu :

1) Kepemimpinan (*Leadership*)

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

2) Budaya Organisasi

Hasil atau proses meleburnya gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

3) Kompensasi

Bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha yang dihasilkannya.

4) Komitmen

Suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi sehingga dapat diyakini dari sebuah persepsi sehingga dapat dinyatakan bahwa kebijakan yang baik lahir dari sebuah komitmen.

5) Kompetensi

Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

c. Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator menurut kinerja karyawan Mangkunegara (2017) dalam Isvandiari & Idris (2018) antara lain adalah :

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Manfaat penilaian kinerja

Sedamaryanti (2007) dalam Soetrisno & Yoku (2019) mengungkapkan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilain baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

e. Alat ukur/ kinerja karyawan

Menurut Dharma (2004) dalam Mukayan (2017) kinerja dapat diukur melalui tiga faktor :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun rekapitulasi beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan dasar atau acuan dirangkum pada Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pandelaki, (2018)	Pengaruh <i>teamwork</i> dan budaya kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong	Koefisien korelasi	<i>teamwork</i> dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Octavia & Budiono, (2021)	Pengaruh <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>job satisfaction</i>	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan aplikasi <i>Partial Least Square</i> (PLS) versi 3.0.	kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh <i>teamwork</i>
3.	Siti Nur Aisah, (2020)	Pengaruh <i>leadership</i> terhadap kinerja karyawan	<i>explanatory survey dan descriptive survey method</i>	menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan

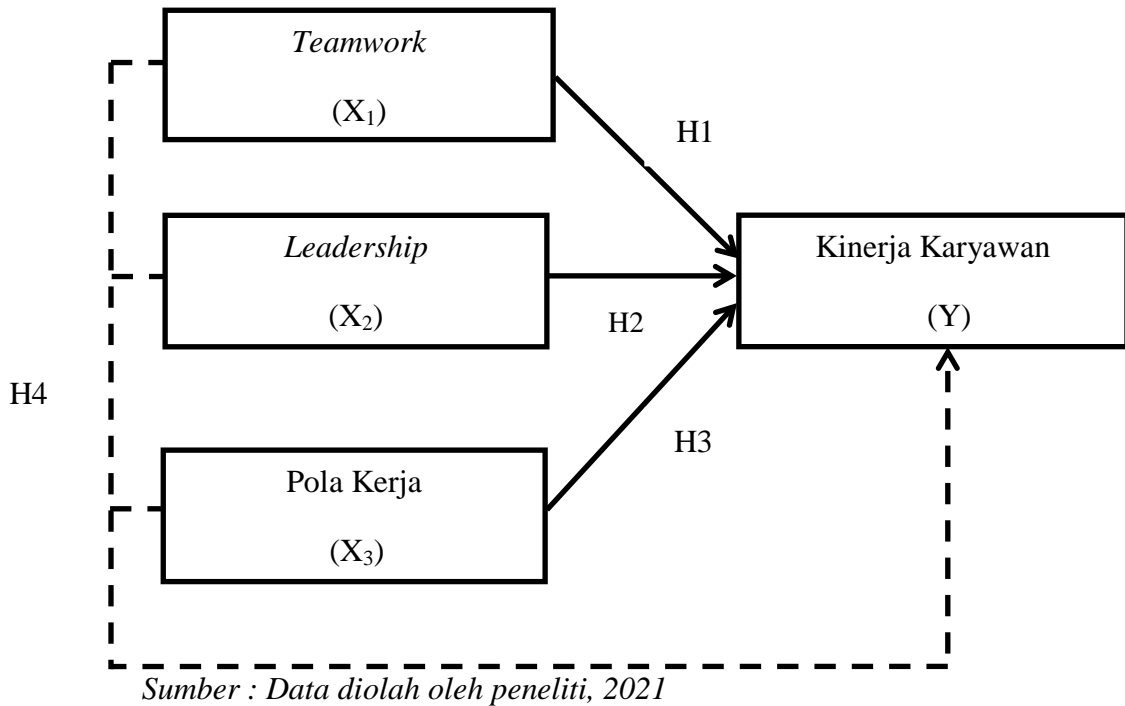
4.	Structures, (2020)	Pengaruh <i>leadership</i> terhadap kinerja karyawan	analisis data kuantitatif	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Putra, (2020)	Pengaruh pola kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel pola kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Malik, (2017)	Pengaruh budaya organisasi, pola kerja dan kualitas supervisi terhadap kinerja pegawai	pendekatan survey dengan metode penelitian kuantitatif	Variabel desain kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik desain kerja semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

C. Kerangka Berfikir


Pengaruh *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya Pandelaki (2018), Octavia & Budiono (2021), Siti Nur Aisah (2020), Structures (2020), Putra, (2020), Malik (2017). Berdasarkan teori-teori uraian dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka konseptual dalam Gambar 2.1 :


Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1

Keterangan :

Parsial = 

Simultan = 

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan

masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini hipotesis yg dkemukakan sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia
- H2 : Diduga terdapat pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia
- H3 : Diduga terdapat pengaruh pola kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia
- H4 : Diduga terdapat pengaruh *teamwork*, *leadership*, dan pola kerja terhadap PT. Hop Lun Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk mencari, memperoleh, dan menyimpulkan atau mencatat data dari suatu masalah yang diteliti. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian tersebut diperlukan suatu metode yang relevan.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya Sugiyono (2013) dalam Nurwanto et al (2017)

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti variabel (X) yaitu, *teamwork*, *leadership*, dan Pola Kerja, variabel (Y) Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Hop Lun Indonesia yang beralamat di Dusun Kemas, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Alasan memilih lokasi penelitian di PT. Hop Lun Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh *Teamwork*, *Leadership* dan Pola Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hop Lun Indonesia.

2. Alasan Subjektif

Penulis yang juga sebagai peneliti merupakan karyawan tetap PT. Hop Lun Indonesia dengan lama masa kerja lebih dari 4 tahun terhitung sejak bulan Juli 2017.

C. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang dijadikan objek dalam penelitian ini, meliputi :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas disebut juga variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel ini. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *teamwork* (X1), *leadership* (X2), Pola Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat disebut juga variabel dependen, yaitu variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Teamwork (X₁)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama 2. Menegakkan tujuan spesifik 3. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar. 4. Kepemimpinan dan struktur 5. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab 6. Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi (Sopiah, 2008) 	Likert
<i>Leadership (X₂)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator 2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator 3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator 4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler (Thoha, 2010) 	Likert
<i>Pola Kerja (X₃)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya tugas yang diberikan 2. Kewajiban 3. Tanggung jawab 4. Elemen lainnya menjadi sebuah unit yang produktif dalam bekerja Dalam (Mathis dan Jackson, 	Likert

	2011)	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2017)	Likert

Sumber : Sumber data sekunder, 2021

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) dalam Kinerja et al (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hop Lun Indonesia department sewing zona biru yang berjumlah 231 orang.

Populasi adalah sekelompok objek atau individu atau peristiwa yang menjadi perhatian peneliti, yang akan dikenai generalisasi penelitian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2008) dalam Satedjo & Kempa (2017)

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel Menurut Sugiyono (2017) dalam Nan Wangi (2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Sugiyono (2013).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan department sewing zona biru PT. Hop Lun Indonesia dengan total responden sebanyak 147 orang. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 231 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{231}{1 + 231(0.05)^2} = 147,1 \text{ dibulatkan menjadi } 147.$$

Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 147 karyawan bagian produksi department sewing zona biru.

Berikut Tabel 3.2 tentang perhitungan penarikan sampel

Tabel 3.2
Perhitungan sampel di produksi sewing zona biru

No	Produksi sewing	Populasi per line	Sampel
1	Line 17	24	$\frac{24}{231} \times 147 = 15$
2	Line 18	23	$\frac{23}{231} \times 147 = 15$
3	Line 19	22	$\frac{22}{231} \times 147 = 14$
4	Line 20	23	$\frac{23}{231} \times 147 = 15$
5	Line 21	23	$\frac{23}{231} \times 147 = 15$
6	Line 22	24	$\frac{24}{231} \times 147 = 15$
7	Line 23	24	$\frac{24}{231} \times 147 = 15$
8	Line 25	23	$\frac{23}{231} \times 147 = 15$
9	Line 26	23	$\frac{23}{231} \times 147 = 15$
10	Line 27	22	$\frac{22}{231} \times 147 = 14$
	Jumlah	231	147

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

E. Teknik Pengambilan data

1. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Data Primer merupakan jenis data yang dibuat dan dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan

untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang diamati dan diteliti dengan mengadakan pengaduan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden Sugiyono (2009) dalam Sumadi & Muliastari (2019). Melalui kuesioner dapat diperoleh data dampak *Teamwork*, *Leadership* dan Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan Hardani, dkk (2020). Sumber data sekunder yang bersumber dari data yang berhubungan dengan karyawan yang diperoleh dari Bagian HRD, di tempat penelitian tersebut.

2. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan data primer, kuesioner, studi kepustakaan (*Library Research*), dan dokumentasi Sugiyono (2017).

a. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan

dengan teknik mengajukan pertanyaan/pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan/pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah ada yakni menggunakan media *Google Form*.

Alat ukur atau instrumen penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017). Hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai alternatif yang memiliki bobot jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alat Ukur Penelitian

No	Pernyataan Skor		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: sumber data sekunder, 2021

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan *Teamwork*, *Leadership*, Pola Kerja dan Kinerja Karyawan.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk meramalkan seberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen. Alat yang digunakan sebagai instrumen analisis data adalah program IBM SPSS.

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics*. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas (kesahihan) digunakan untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali (2002) .

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur (kuesioner) itu dapat mengukur apa yang diukur. Suatu data yang valid harus mengandung unsur kecermatan dan ketepatan, cermat yaitu mengenai sasaran dan tepat yaitu mampu membedakan aspek sampai sekecil-kecilnya. Selain itu alat ukur dikatakan valid apabila memiliki kemampuan untuk menyadap aspek-aspek yang hendak diukur.

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Menurut Ghozali (2016) kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid

Penelitian ini untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. Rumus korelasinya menurut Sugiyono (2015) sebagai berikut: r

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dengan pengertian:

R = Koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N = Banyaknya variabel

X = Skor item x

Y = Skor item y

$\sum X$ = Jumlah skor items

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat skor total

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk menentukan kesahihan (r_{hitung}) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi *product moment* (r_{tabel}) pada taraf 5%. Bila angka korelasi yang diperoleh berada di bawah angka kritis berarti hasilnya tidak sah. Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) peneliti. Hasil pengolahan data uji validitas, dengan menggunakan program SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.976	0.5494	0.000	Valid
	Y2	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y3	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y4	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y5	0.976	0.5494	0.000	Valid
	Y6	0.937	0.5494	0.000	Valid
	Y7	0.976	0.5494	0.000	Valid
TEAMWORK (X1)	X1.1	0.940	0.5494	0.000	Valid
	X1.2	0.981	0.5494	0.000	Valid
	X1.3	0.940	0.5494	0.000	Valid
	X1.4	0.928	0.5494	0.000	Valid
	X1.5	0.981	0.5494	0.000	Valid
	X1.6	0.958	0.5494	0.000	Valid
	X1.7	0.946	0.5494	0.000	Valid
LEADERSHIP (X2)	X2.1	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X2.2	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X2.3	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X2.4	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X2.5	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X2.6	0.828	0.5494	0.003	Valid
	X2.7	0.994	0.5494	0.000	Valid
POLA KERJA (X3)	X3.1	0.922	0.5494	0.000	Valid
	X3.2	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X3.3	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X3.4	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X3.5	0.977	0.5494	0.000	Valid
	X3.6	0.933	0.5494	0.000	Valid
	X3.7	0.922	0.5494	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, (2022)

Data hasil uji validitas sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} adalah lebih besar dari r_{tabel} . Nilai signifikansi semua pernyataan berada pada nilai kurang dari 5%. Dengan range nilai tertinggi 0,994 dan nilai terendah 0,828. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2002). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Sugiyono (2009). Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kestabilan dan kosentrasi skala pengukuran. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsistensi bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data yang dilakukan dengan uji reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2015). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban sesorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah hasil *cronbach alpha* > 0.7. Jika alpha yang dinilai lebih besar dari 0.7, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel. Uji reliabilitas adalah hasil *cronbach alpha* > 0.7.

Jika *alpha* yang dinilai lebih besar dari 0.7, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel Ghazali (2018). Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Conbarch Alpha</i>
<i>Teamwork</i> (X1)	0.983
<i>Leadership</i> (X2)	0.988
Pola Kerja (X3)	0.982
Kinerja Karyawan (Y)	0.989

Sumber : Data primer yang diolah., (2022)

Data hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.5, diketahui bahwa semua nilai *conbarch alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0.70. dengan range nilai tertinggi 0,989 dan nilai terendah 0,982. Hal ini, dapat

dikategorikan reliable dan dapat diterima sebagai instrument dalam penelitian ini.

2. Uji Korelasi

Korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antara dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama Sugiyono (2006). Menurut Sugiyono (2006), besarnya angka korelasi ini memiliki pengertian tertentu dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,300	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang/cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006)

a. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni dan Endrayanto (2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = jumlah skor x (*Teamwork* X₁, *Leadership* X₂, Pola Kerja X₃)

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni dan Endrayanto (2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X₁, X₂, X₃ secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx1} = korelasi X₁ (*Teamwork*) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{yx2} = korelasi X₂ (*Leadership*) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{yx3} = korelasi X₃ (Pola Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X₁, X₂, X₃

3. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat Priyatno (2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah *Teamwork* (X₁), *Leadership* (X₂) dan Pola Kerja (X₃)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependent. Menurut surwono (2013), analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen, sehingga dari hubungan diperoleh apabila hanya variabel lainnya diketahui.

Menurut Malhotra (2007), analisa regresi adalah prosedur statistik untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda. Dengan demikian dapat diketahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui Ghozali (2005). Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : constant

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

X1 : *Teamwork*

X2 : *Leadership*

X3 : Pola Kerja (*Job Design*)

e : error

c. Analisis Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dipergunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika mendekati (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat Triwinasis (2013).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2018). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2011). Koefisien determinasi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Malhotra (2007), nilai koefisien determinasi berganda bervariasi dari 0 sampai 1, yang artinya jika $R^2 = 1$ maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, namun jika $R^2 = 0$ maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi berganda (mendekati 1), maka model yang digunakan semakin baik.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (pengujian secara parsial)

Uji t merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel bila datanya berada pada skala interval atau rasio. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel *Teamwork* (X1), *Leadership* (X2) dan Pola Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Hop Lun Indonesia. Langkah-langkah melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesa statistik

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti variabel bebas (X_i) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas (X_i) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan nilai kritis (t_{tabel})

Dipilih level of significant ($\alpha/2$) = 5%/2(0,05/2= 0,025)

Derajat bebas pembagi: (df) = n – k – 1

Menghitung nilai statistik t (t_{hitung}) dapat dicari dengan menggunakan rumus:

Dimana :

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

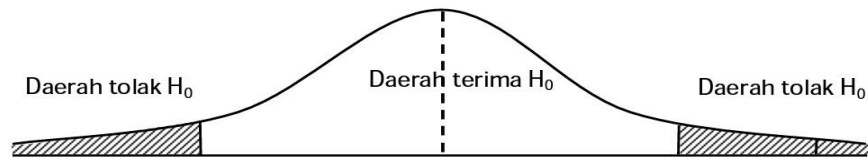
b_i = dugaan koefisien regresi dari β_1 aq

SE (bi) = *standard error* koefisien regresi

Kriteria perhitungan

H₀ ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H₀ diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$



Gambar 3.1

Uji t (Parsial)

b. Uji F (pengujian secara simultan)

Kegunaan dari Uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel *Teamwork* (X₁), *Leadership* (X₂) dan Pola Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Hop Lun Indonesia. Langkah-langkah melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesa statistik

H₀ : $\beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti variabel-variabel bebas (X₁, X₂, X₃) secara berganda berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti variabel-variabel bebas (X₁, X₂, X₃) secara berganda tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan nilai kritis (F_{tabel})

Dipilih *level of significant* (α) = 5% (0,05)

Derajat bebas pembilang:

$$(df1) = k$$

Derajat bebas pembagi:

$$(df) = n - k - 1$$

3) Menghitung nilai statistik (F_{hitung}) dapat dicari dengan menggunakan

rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{SSreg}{df1}}{\frac{SSres}{df2}}$$

Keterangan :

$SSreg = \text{sum square regression}$

$SSres = \text{sum square residual}$

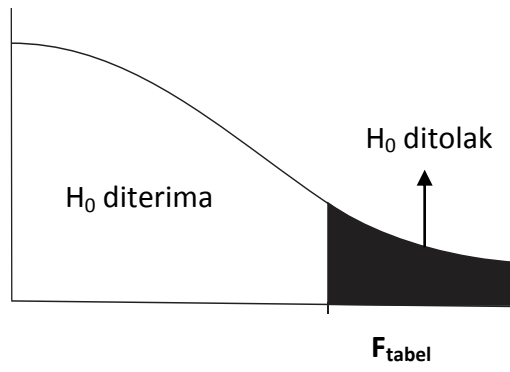
$df = \text{degrees of freedom}$

4) Kriteria perhitungan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Gambar uji F



Gambar 3.2

Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakn di PT. Hop Lun Indonesia yang beralamat di Dusun Kemasan rt 09 rw 05, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang, Jawa tengah. PT Hop Lun Indonesia sendiri bergerak di bidang produksi *underwear* yang merupakan salah satu perusahaan terkemuka dengan kantor pusat di Hongkong dan operasional di wilayah Eropa, Amerika Serikat, Cina serta Bangladesh. PT. Hop Lun Indonesia juga memiliki tenaga ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas yang standar internasional dan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target dalam bentuk bonus. Penghargaan dalam bentuk bonus tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai dan berusaha untuk mengembangkan potensi agar dirinya jauh lebih baik bekerjanya.

Ruang lingkup pekerjaan yang ada di PT. Hop Lun Indonesia tersebut yaitu terdiri dari dua lingkup yaitu bagian operasional dan produksi. Pada bagian produksi itu sendiri terdapat beberapa bagian yang terdiri dari operator jahit, *quality qontrol*, *line leader*, *technical*, *mover*, *cutting*, dan *mechanic*. Mereka bekerja sama untuk menjalankan visi dan misi sesuai keinginan perusahaan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pengajuan pertanyaan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah tersedia yakni menggunakan media *Google Form*.

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil berdasarkan data SPSS sebagaimana lampiran 2 halaman 102 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	16	10.9%
2	Perempuan	131	89.1%
	Jumlah	147	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 16 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 10.9% dan 131 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 89.1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan operator sewing zona biru yang bekerja berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	19-25 Tahun	63	39%
2	25-31 Tahun	66	47%
3	31-37 Tahun	10	8%
4	37-43 Tahun	8	6%
5	Jumlah	147	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 19-25 Tahun 63 responden (39%), berusia diantara 25-31 tahun, 66 responden (47%), berusia diantara 31-37 tahun, 10 responden (8%) dan berusia lebih dari 37-43 tahun, 8 responden (6%).

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMP	29	19.7%
2	SMK/SMA/Sederajat	116	78.9%
3	Perguruan Tinggi	2	1.4%
	Jumlah	147	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP 29 responden (19.7%), SMK/SMA/Sederajat 116 responden (78.9%) dan Perguruan Tinggi 2 responden (1.4%).

d. Deskripsi responden menurut masa kerja responden

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden Penelitian			
No	Keterangan	Responden	Presentase %
1	< 1 tahun	13	8.8%
2	> 1 tahun - 3 tahun	30	20.4%
3	> 3 tahun - 6 tahun	74	50.3%
4	> 6 tahun - 11 tahun	30	20.4%
5	Jumlah	147	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 4.4 didapatkan data jumlah responden menurut lama berkerja < 1 tahun 13 responden (8.8%), > 1 tahun - 3 tahun 30 responden (20.4%), > 3 tahun - 6 tahun 74 responden (50.3%) dan > 6 tahun - 11 tahun 30 responden (20.4%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2), Pola Kerja (X_3) secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS, sebagaimana lampiran 7 halaman 129 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana Teamwork terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Teamwork	kinerja karyawan
Teamwork	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data primer diolah tahun 2022

- 1) Variabel *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0.724. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *Teamwork* (X_1), dengan Kinerja Karyawan (X_1), berada dalam kategori “kuat“ (Dilihat dari tabel interpestasi di halaman 61).

Tabel 4.6
Uji Korelasi Sederhana Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		leadership	kinerja karyawan
Leadership	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

- 2) Variabel *Leadership* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0.780. Besaran angka korelasi menunjukan bahwa korelasi antara variabel *Leadership*(X_2),

dengan Kinerja Karyawan (Y), berada dalam kategori “kuat“ (Dilihat dari tabel interpestasi di halaman 61).

Tabel 4.7
Uji Korelasi Sederhana Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		pola kerja	kinerja karyawan
pola kerja	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

- 3) Variabel Pola Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,807. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Pola Kerja (X_3), dengan Kinerja Karyawan (Y), berada dalam kategori “sangat kuat “ (Dilihat dari tabel interpestasi di halaman 61).

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS, sebagaimana lampiran 7 halaman 130 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.726	1.44135

a. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadersh/ip

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.855. Hal ini menunjukkan ada hubungan Sangat Kuat (Tabel 3.6 hal 61) untuk mempengaruhi antara variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS, sebagaimana lampiran 8 pada halaman 131.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Teamwork*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.983	1.716		4.068	.000
	Teamwork	.757	.060	.724	12.643	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

$$Y = 6.983 + 0.757 X_1$$

Berdasarkan model regresi pada Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 6,983 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Teamwork* (X_1), tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 6,983
- 2) Nilai koefisien variabel *Teamwork* sebesar 0.757 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel *Teamwork* (X_1) terhadap maka Kinerja Karyawan (Y) Artinya jika *Teamwork* mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.757 satuan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Leadership*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.979	1.582		3.148	.002
Leadership	.832	.055	.780	14.991	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

$$Y = 4.979 + 0.832 X_2$$

Berdasarkan model regresi pada Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 4,979 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Leadership* (X_2), tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 4,979

- 2) Nilai koefisien variabel *Leadership* sebesar 0.832 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel *Leadership* (X_2) terhadap maka Kinerja Karyawan (Y) Artinya jika *Leadership* mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.832 satuan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pola Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.753	1.396	4.120	.000
	pola kerja	.797	.049	.807	16.431

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

$$Y = 5.753 + 0.797 X_3$$

Berdasarkan model regresi pada Tabel 4.11 di atas terlihat bahwa koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 5,753 dapat diartikan bahwa apabila variabel Pola kerja (X_3), tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 5,753
- 2) Nilai koefisien variabel Pola kerja sebesar 0.797 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel Pola kerja (X_3) terhadap maka Kinerja Karyawan (Y) Artinya jika *Teamwork* mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.797 satuan.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) secara simultan dengan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS, sebagaimana lampiran 8 halaman 132.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	1.429		.747	.456
	Teamwork	.200	.070	.192	2.870	.005
	Leadership	.361	.074	.339	4.876	.000
	pola kerja	.403	.074	.408	5.434	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.067 + 0.200 X_1 + 0.361 X_2 + 0.403 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.067 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) Pola Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 1.067

- 2) Nilai koefisien regresi *Teamwork* (X_1) sebesar 0.200 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Teamwork* dengan Kinerja Karyawan hal ini menunjukkan jika variabel *Teamwork* naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.200 satuan. Sedangkan untuk variabel *Leadership* (X_2) dan variabel Pola Kerja (X_3) bernilai tetap atau nol.
- 3) Nilai koefisien regresi *Leadership* (X_2) sebesar 0.361 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Leadership* dengan Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel *Leadership* naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.361 satuan. Sedangkan untuk variabel *Teamwork* (X_1) dan variabel pola kerja bernilai tetap atau nol.
- 4) Nilai koefisien regresi Pola Kerja (X_3) sebesar 0.403 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Pola Kerja dengan Kinerja Karyawan hal ini menunjukkan jika variabel Pola Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,403 satuan. Sedangkan untuk variabel *Teamwork* (X_1) dan variabel *Leadership* (X_2) bernilai tetap atau nol.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2), Pola Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.726	1.44135

a. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadership

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.732. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* (X_1), *Leadership*, (X_2) Pola Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72.6% dimana sisanya yaitu sebesar $(100\% - 72.6\%) = 27.4\%$ dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $147 - 3 - 1 = 143$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.655.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.067	1.429		.747	.456
Teamwork	.200	.070	.192	2.870	.005
Leadership	.361	.074	.339	4.876	.000
pola kerja	.403	.074	.408	5.434	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah peneliti (2022)

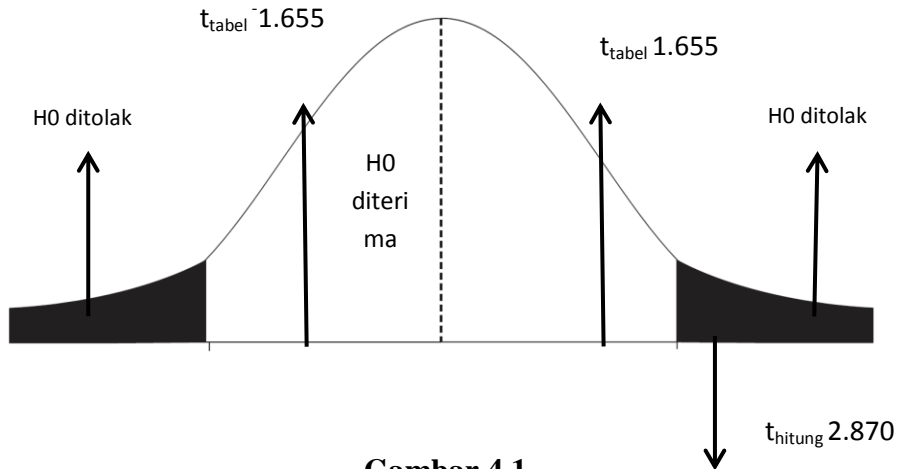
1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Teamwork* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.870 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655. ($2.870 > 1.655$.) dan nilai signifikansi sebesar 0.005 kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_o ditolak.



Gambar 4.1

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

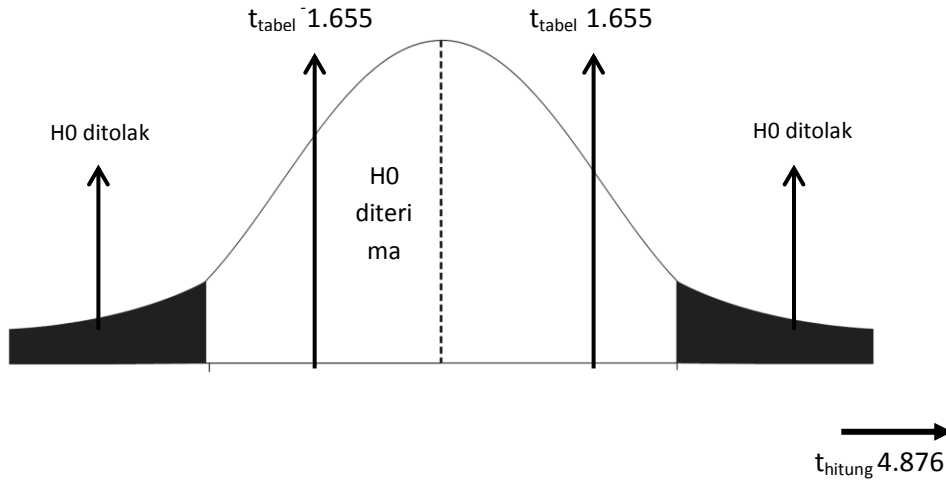
2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Leadership* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *Leadership* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa variabel *Leadership* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.876 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655. ($4.876 > 1.655$.) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa variabel *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

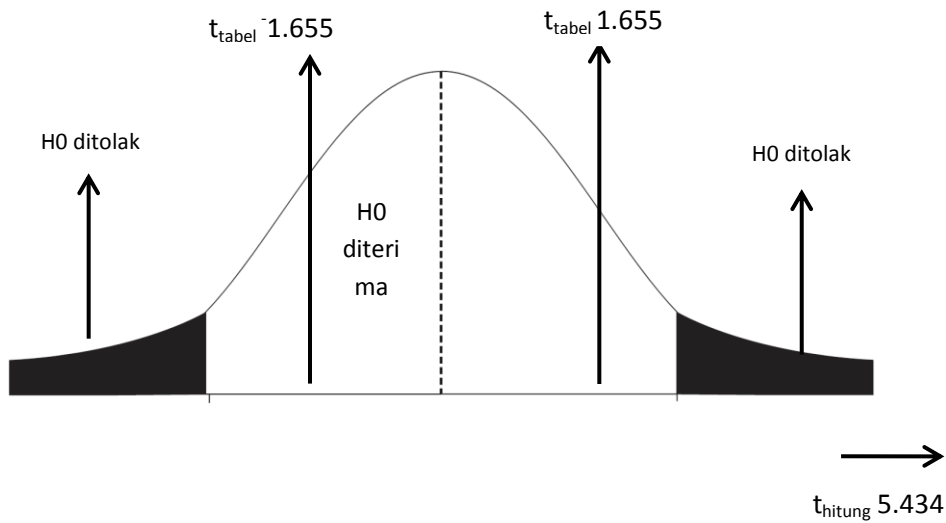
3) Pengujian hipotesis ketiga(H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pola Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Pola Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa variabel Pola Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.986 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655. ($5.434 > 1.655$.) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,000, yang berarti bahwa variabel Pola Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (*Teamwork, Leadership, Pola Kerja*) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 147 - 3 - 1 = 143$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67 . Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

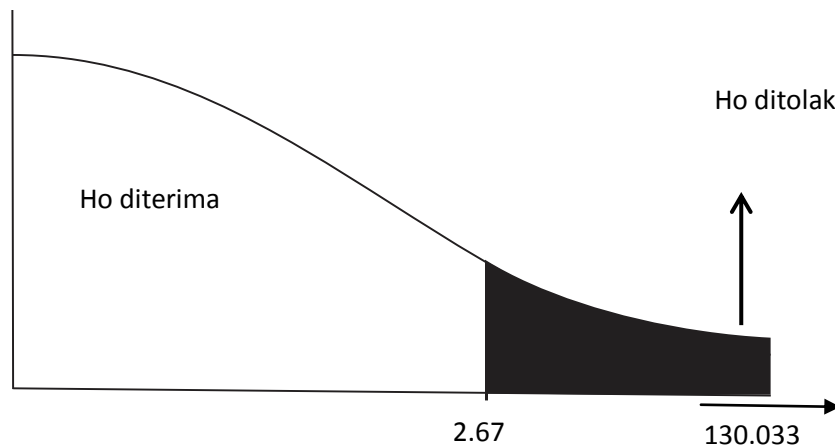
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	810.428	3	270.143	130.033	.000 ^b
Residual	297.082	143	2.077		
Total	1107.510	146			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadership

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 130.033 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 ($130.033 > 2.67$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel *Teamwork*, *Leadership*, Pola Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.4
Uji F variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Teamwork*, *Leadership*, Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.724. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (Tabel 3.5 hal 61) antara variabel *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Teamwork* sebesar 0.757 artinya jika satuan *Teamwork* meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.757. Variabel *Teamwork* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $2.870 > t_{tabel}$ sebesar 1.655 nilai tingkat signifikansi ($0,005 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sopiah (2008) *Teamwork* merupakan kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut menurut. Indikator *Teamwork* menurut Sopiah (2008) yaitu mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama; menegakkan tujuan spesifik; evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar; kepemimpinan dan struktur;

menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab; mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Octavia & Budiono (2021) mengatakan bahwa variabel *Teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Leadership* (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana *Leadership*, terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.780. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (Tabel 3.6 hal 61) antara variabel *Leadership*, terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Leadership*, sebesar 0.832 artinya jika satuan *leadership* meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,832. Variabel *Leadership*, menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.870 > t_{tabel} sebesar 1.655 nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Leadership*, (X_2) Kinerja Karyawan. Menurut Thoha (2010) *Leadership* adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Indikator *Leadership* menurut Thoha (2010) yaitu Fungsi kepemimpinan sebagai inovator; Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator; Fungsi kepemimpinan sebagai motivator; Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Siti

Nur Aisah (2020) mengatakan bahwa variabel *Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Pola Kerja (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.807. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sangat kuat (Tabel 3.6 hal 61) antara variabel Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,800 – 1,000. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Pola Kerja sebesar 0.797. artinya jika satuan Pola Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.797. Variabel Pola Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5.434 > t_{tabel} sebesar 1.655 nilai tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pola Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), Pola Kerja (*Job Design*) berkaitan dengan mengatur pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja. Indikator Pola Kerja menurut Mathis dan Jackson (2011) yaitu Pentingnya tugas yang diberikan; Kewajiban; Tanggung jawab; Elemen lainnya menjadi sebuah unit yang produktif dalam bekerja. Dalam Penelitian ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Malik, (2017) mengatakan bahwa variabel Pola Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2), dan Pola Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan F_{hitung} sebesar 130.033 yang lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} ($130.033 > F_{tabel}$ (2.67) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2), dan Pola Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,726 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 72.6% dimana sisanya yaitu sebesar 27.4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Teamwork*, *Leadership*, Pola Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Teamwork* mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang termasuk dalam kategori kuat. *Teamwork* berpengaruh Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.757 nilai t_{hitung} sebesar 2.870 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya *Teamwork* mempunyai pengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan serta semakin meningkatnya *Teamwork* Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. *Leadership* mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 yang termasuk dalam kategori kuat . *Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.832 nilai t_{hitung} sebesar 4.870 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya *Leadership* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta semakin meningkatnya *Leadership* Kinerja

Karyawan akan meningkat.

3. Pola Kerja mempunyai hubungan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Pola Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.797 nilai t_{hitung} sebesar 5.434 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.655 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi}$ 0,05. Artinya Pola Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta semakin meningkatnya Pola Kerja pada Kinerja Karyawan akan meningkat.
4. *Teamwork*, *Leadership*, dan Pola Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 130.033 lebih besar daripada F_{tabel} ($130.033 > F_{tabel}$ (2.67) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R²) adalah sebesar 0,732. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* (X_1), *Leadership*(X_2), dan Pola Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73.2% dimana sisanya yaitu sebesar 26.8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini menunjukkan *Teamwork* (X_1), *Leadership* (X_2) dan Pola Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

1. PT. Hop Lun Indonesia harus mendukung kerjasama team dengan baik sehingga dapat tercipta suatu *teamwork* yang solid dan kerukunan antar anggota team yang bertujuan dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan itu sendiri.
2. PT Hop Lun Indonesia juga harus memperhatikan bagaimana para *leader* memberikan arahan kepada bawahannya sehingga terciptanya suatu hubungan yang baik antara *leader* dan bawahan supaya para *leader* tidak semena-mena terhadap bawahan sehingga bawahan merasa tidak nyaman terhadap apa yang ia kerjakan dan dapat mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai target yang ditentukan perusahaan itu sendiri.
3. PT Hop Lun Indonesia juga harus selektif dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan skill dan pengalaman di bidang *underwear*, sehingga saat sudah menjadi karyawan di perusahaan tersebut dan terjun ke ruang produksi, karyawan tersebut dapat menyesuaikan pola kerja yang ditentukan perusahaan sehingga tidak menghambat output yang ditentukan.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Susanto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pola Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smpn Di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 479–487.
- Bangkahulu, M. (2018). *CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL-CRMJ Desember CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL-CRMJ Desember*. 2(1), 44–53.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 60–67.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1).
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gide, A. (2021). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kerja, P. M., Kepemimpinan, G., & Kemampuan, D. A. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Mahasiswa). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Kie, S. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Stmb Multi Smart. *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(2), 1–14.
- Kinerja, T., Pada, K., Amanah, P. T., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.

- Kustanto, I. B. (2019). *Efektivitas Pelatihan Affect Based Trust Terhadap Rekan Kerja Dengan Metode Appreciative Inquiry Untuk Meningkatkan Kualitas Teamwork*. 19–51.
- Latif, A. (2020). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 16(1), 186–201.
- Malik, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 10(2), 150–159.
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta , . 2(1), 129–147.*
- Morphology, T. C. (2018). pengaruh pola kerja terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Pola Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1–22.
- Muhtarom, M. (2020). Implementasi Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan. *Tatar Pasundan : Jurnal Diklat Keagamaan*, 12(33), 152–158.
- Mukayan, I. (2017). (*Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru*) *PERIODE 2014 – 2016 Oleh : Imam Mukayan Pembimbing : Ruzikna Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau Abstract This research was conducted a. 4, 1–14.*
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Nurwanto, E. H., Panca, U., & Probolinggo, M. (2017). *Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota probolinggo. 5, 13–20.*
- Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Pada, A., Tunas, P. T., & Utama, J. (2019). *Rini Astuti 1) , Suhendri 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 5(September), 1–10.*
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Personality

- Influence on Teamwork and Its Impact on Employee Performance). *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63.
- PUJORA HARJO, P., ZUNAIDAH, Z., & DIAH, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 13(4), 507–524.
- Purwanti, R. R. N., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. (2018). Job Design Dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai. *Inovator*, 7(2), 144.
- Putra, Y. S. (2020). Pengaruh desain kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(21), 1–22.
- Rochmat dkk, K. B. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Agen AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 19–27.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & sepang, jantje I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Emba*, 4(2), 10.
- Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W., Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q., Josefsson, K. W., Cori, L., Bianchi, F., Cadum, E., Anthonj, C., NIH Office of Behavioral and Social Sciences, Deci, E. L., Ryan, R. M., ... IOTC. (2020). PENGARUH PENERAPAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT SATRIA WICAKSANA. *Sustainability*, 4(1), 1–9.
- Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1(2), 86–90.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Soetrisno, D., & Yoku, O. (2019). ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66.
- Structures, M. B. (2020). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo*. 4(2), 170–174.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sumadi, & Muliasari, D. (2019). Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Amanah Berkah Sukoharjo). *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers, September*, 94–104.

- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
- Zhou, Yang, & Wang. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Asana Grove Hotel Yogyakarta*, 21(1), 1–9

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan/wati

PT. Hop Lun Indonesia

Di tempat

Dengan Hormat;

Sebelumnya perkenalkanlah saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “**PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT HOP LUN Indonesia Semarang**”

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang kami ajukan.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan namanya dalam kuesioner ini. Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/ Ibu/ Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Cicik Restimefiana
NPM : 17510012

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP*, DAN POLA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT HOP LUN
INDONESIA SEMARANG
(STUDI PADA KARYAWAN DEPARTMENT SEWING ZONA BIRU PT. HOP LUN
INDONESIA)

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban pada kotak yang tersedia di bawah ini

I. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :
 - 1) SD
 - 2) SMP
 - 3) SMA/SMK/Sederajat
 - 4) Perguruan Tinggi

5. Masa Kerja :
 - 1) < 1 tahun
 - 2) > 1 tahun – 3 tahun
 - 3) > 3 tahun – 6 tahun
 - 4) > 6 tahun – 11 tahun

II. Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila :

- STS = Sangat Tidak Setuju = 1
TS = Tidak Setuju = 2
KS = Kurang Setuju = 3
S = Setuju = 4
SS = Sangat Setuju = 5

1. Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
2.	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan.					
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
5.	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas.					
6.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dengan tidak menunda-nunda					
7.	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.					

2. Kuesioner *Teamwork*

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					
2.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
3.	Kami bekerja bersama-sama dalam menjalankan tugas.					
4.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tim.					
5.	Pimpinan menerima dengan puas terhadap hasil pekerjaan saya.					
6.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.					

7.	Hasil kerja tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual.					
----	--	--	--	--	--	--

3. Kuesioner *Leadership*

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	tS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Seorang <i>leader</i> dapat memberikan inovasi kepada bawahannya.					
2.	Seorang <i>leader</i> dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik.					
3.	Seorang <i>leader</i> dapat mengatur dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas.					
4.	Seorang <i>leader</i> dapat memotivasi para bawahannya.					
5.	Seorang <i>leader</i> selalu menciptakan semangat tim kerja.					
6.	Seorang <i>leader</i> selalu melakukan evaluasi prestasi bawahannya dalam bekerja.					
7.	Seorang <i>leader</i> selalu melakukan evaluasi prestasi bawahannya dalam bekerja.					

4. Kuuesioner Pola Kerja

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menyadari tentang pentingnya pekerjaan diberikan kepada saya.					
2.	Saya mampu menyelesaikan kewajiban pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4.	Saya bekerja dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.					
5.	Saya diberikan tanggung jawab pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.					
6.	Pola kerja yang diberikan kepada saya dapat mengembangkan kemampuan dan					

	keterampilan saya.					
7.	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya cenderung monoton atau proses pekerjaan yang itu-itu saja.					

LAMPIRAN 2**Identitas Responden**

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
2	40	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
3	29	Laki-laki	SMP	< 1 tahun
4	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
5	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
6	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
7	28	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
8	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
9	22	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
10	32	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
11	30	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
12	25	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
13	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
14	23	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
15	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
16	30	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
17	23	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
18	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
19	31	Perempuan	SMP	> 1 tahun - 3 tahun
20	23	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
21	29	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
22	43	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
23	26	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
24	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
25	20	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
26	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
27	25	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
28	27	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
29	30	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
30	24	Laki-laki	Perguruan Tinggi	< 1 tahun
31	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
32	28	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
33	21	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
34	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
35	30	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
36	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
37	24	Perempuan	Perguruan Tinggi	> 1 tahun - 3 tahun

38	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
39	35	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
40	22	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
41	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
42	39	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
43	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
44	24	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
45	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
46	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
47	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
48	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
49	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
50	27	Laki-laki	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
51	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
52	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
53	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
54	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
55	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
56	27	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
57	23	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
58	37	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
59	39	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
60	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
61	29	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
62	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
63	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
64	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
65	35	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
66	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
67	24	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
68	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
69	40	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
70	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
71	20	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
72	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
73	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
74	33	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
75	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
76	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
77	22	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun

78	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
79	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
80	40	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
81	22	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
82	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
83	21	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
84	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
85	19	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
86	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
87	27	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
88	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
89	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
90	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
91	30	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
92	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
93	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
94	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
95	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
96	28	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
97	20	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
98	40	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
99	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
100	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
101	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
102	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
103	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
104	29	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
105	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
106	29	Perempuan	SMP	> 1 tahun - 3 tahun
107	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
108	29	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
109	30	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
110	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
111	29	Perempuan	SMP	> 1 tahun - 3 tahun
112	35	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
113	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
114	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
115	19	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	< 1 tahun
116	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
117	27	Laki-laki	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun

118	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
119	33	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
120	34	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
121	28	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
122	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
123	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
124	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
125	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
126	27	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
127	33	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
128	29	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
129	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
130	28	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
131	30	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
132	32	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
133	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
134	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
135	25	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
136	29	Perempuan	SMP	> 3 tahun - 6 tahun
137	29	Perempuan	SMP	> 6 tahun - 11 tahun
138	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 1 tahun - 3 tahun
139	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
140	40	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
141	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
142	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 6 tahun - 11 tahun
143	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
144	23	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
145	24	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
146	27	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun
147	26	Perempuan	SMK/SMA/Sederajat	> 3 tahun - 6 tahun

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

NO	Teamwork X1							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	4	5	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	4	5	4	4	5	31
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	5	5	5	5	5	4	4	33
7	4	5	5	5	5	5	5	34
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	2	2	2	2	2	2	2	14
10	5	5	5	5	5	5	5	35

NO	Leadership X2							Total
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	4	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35

NO	Pola KerjaX3							Total
	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	
1	5	5	5	5	5	4	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	5	4	5	31
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	4	34
6	4	5	5	5	5	5	5	34

7	5	4	4	4	5	5	5	32
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	2	2	2	2	2	2	2	14
10	5	5	5	5	5	5	5	35

NO	Kinerja KaryawanY							Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	5	5	5	5	5	4	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	5	4	5	31
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	4	4	4	5	5	5	32
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	2	2	2	2	2	2	2	14
10	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 4

Tabulasi data 147 Responden

No.	Teamwork (X1)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	3	4	4	4	4	3	25
2	4	4	5	4	4	4	4	29
3	4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	4	5	4	3	4	5	29
5	4	3	4	5	4	3	3	26
6	4	3	2	4	3	4	3	23
7	4	3	3	3	4	4	4	25
8	4	3	4	5	4	4	5	29
9	5	4	5	3	5	4	4	30
10	5	4	3	4	5	3	4	28
11	5	4	4	5	5	4	5	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	4	4	4	5	32
14	4	5	4	4	4	4	5	30
15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	5	4	4	4	3	3	5	28
17	5	4	5	4	4	2	3	27
18	3	4	5	5	4	5	5	31
19	5	5	4	4	5	4	5	32
20	5	4	3	4	5	4	5	30
21	4	5	3	5	5	5	4	31
22	4	5	5	4	5	4	5	32
23	5	4	5	4	4	5	5	32
24	5	5	4	5	5	5	5	34
25	5	5	4	4	4	4	4	30
26	5	4	5	4	4	4	4	30
27	5	5	4	4	5	5	4	32
28	5	4	4	5	3	5	4	30
29	4	5	3	4	3	5	5	29
30	5	4	5	3	5	5	4	31
31	4	5	5	4	4	5	5	32
32	5	3	5	5	4	4	5	31
33	4	5	5	4	4	4	5	31

34	5	4	5	5	4	3	5	31
35	4	5	5	4	4	5	5	32
36	5	4	4	5	4	5	4	31
37	5	4	5	4	5	5	3	31
38	5	3	5	4	4	5	4	30
39	5	4	5	4	4	5	4	31
40	5	4	4	5	5	5	4	32
41	4	5	4	5	3	5	5	31
42	5	4	5	5	5	4	4	32
43	4	4	5	4	4	5	4	30
44	5	4	5	4	4	5	4	31
45	5	5	4	4	5	4	5	32
46	5	5	4	4	5	4	5	32
47	4	5	5	4	5	5	4	32
48	5	5	4	5	4	5	5	33
49	5	5	5	4	4	4	5	32
50	5	4	4	4	5	4	4	30
51	4	5	4	4	5	4	5	31
52	5	4	5	4	5	5	4	32
53	5	4	5	4	5	5	4	32
54	5	4	5	5	4	4	4	31
55	5	4	5	5	4	5	5	33
56	5	5	4	4	5	5	4	32
57	4	4	5	3	5	4	4	29
58	5	4	5	5	5	4	5	33
59	5	5	4	4	5	4	3	30
60	4	4	5	4	3	4	4	28
61	5	4	4	5	5	4	4	31
62	4	4	4	3	4	3	5	27
63	4	5	4	5	5	5	5	33
64	4	3	4	4	4	4	4	27
65	5	4	4	4	4	4	3	28
66	5	4	4	5	4	5	4	31
67	5	4	4	5	4	5	5	32
68	3	5	4	4	4	4	4	28
69	5	4	4	5	4	5	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	3	4	4	5	4	4	3	27

72	5	5	4	3	5	4	4	30
73	5	4	4	5	3	4	3	28
74	4	5	3	5	4	4	4	29
75	5	4	5	4	4	3	4	29
76	4	5	5	5	4	3	5	31
77	4	5	3	4	4	4	5	29
78	4	4	5	4	3	4	4	28
79	5	4	3	4	5	4	4	29
80	4	5	3	4	5	4	4	29
81	4	4	5	4	4	3	5	29
82	5	4	4	4	4	3	5	29
83	5	4	5	4	5	4	5	32
84	5	3	4	4	3	4	4	27
85	5	3	4	5	5	4	4	30
86	4	4	3	4	5	4	4	28
87	4	4	4	3	3	3	5	26
88	4	4	4	3	4	4	4	27
89	5	4	5	3	4	4	4	29
90	5	4	4	4	4	3	4	28
91	4	3	5	4	4	3	4	27
92	4	5	4	4	4	5	3	29
93	4	4	4	3	4	4	4	27
94	4	4	3	4	4	4	3	26
95	4	4	4	3	3	3	5	26
96	4	4	3	4	3	5	4	27
97	4	4	4	5	4	3	4	28
98	4	5	4	4	4	3	4	28
99	4	5	4	4	3	4	4	28
100	3	5	4	4	4	4	4	28
101	5	3	5	4	3	3	4	27
102	4	4	4	4	3	4	3	26
103	4	5	4	3	4	4	3	27
104	5	4	4	3	4	5	3	28
105	5	4	3	4	4	5	3	28
106	4	3	4	3	3	4	3	24
107	5	5	3	4	3	4	3	27
108	4	4	4	3	5	4	3	27
109	4	4	3	3	4	4	4	26

110	4	4	3	4	4	3	4	26
111	4	4	3	4	4	3	3	25
112	5	4	3	3	3	3	4	25
113	5	4	3	3	4	4	4	27
114	5	4	3	4	3	4	4	27
115	3	4	4	4	4	4	4	27
116	5	4	3	4	3	3	4	26
117	4	4	3	4	3	3	4	25
118	3	4	4	4	4	4	4	27
119	5	3	3	4	4	4	4	27
120	3	4	3	4	3	4	4	25
121	4	4	4	3	3	5	3	26
122	4	4	3	4	4	4	4	27
123	4	5	4	4	4	4	4	29
124	4	4	5	4	4	3	4	28
125	4	3	3	4	4	5	3	26
126	5	4	4	3	5	5	4	30
127	3	2	4	3	4	4	3	23
128	4	4	3	2	4	4	5	26
129	3	4	3	4	4	3	5	26
130	4	5	3	4	4	2	3	25
131	4	3	3	3	2	2	5	22
132	5	2	4	3	4	4	4	26
133	5	4	3	4	4	3	3	26
134	4	4	4	3	3	4	4	26
135	4	4	3	3	3	3	4	24
136	5	4	3	4	4	4	3	27
137	3	4	3	4	2	4	3	23
138	5	3	5	4	3	4	5	29
139	3	4	3	4	4	3	4	25
140	4	2	3	4	4	4	4	25
141	4	3	4	3	4	3	4	25
142	4	3	5	4	4	3	4	27
143	3	4	4	5	4	4	4	28
144	4	3	4	4	3	3	4	25
145	3	5	4	4	4	4	3	27
146	3	4	3	4	3	4	2	23
147	4	3	3	4	4	4	3	25

No.	Leadership (X2)							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	4	5	5	4	5	4	32
2	4	4	5	5	5	4	5	32
3	4	5	5	4	5	4	4	31
4	4	4	5	4	4	3	4	28
5	4	3	4	3	4	3	4	25
6	3	4	4	4	4	5	4	28
7	4	4	3	4	3	4	4	26
8	4	4	3	4	4	5	4	28
9	5	4	5	4	4	3	5	30
10	4	4	5	4	4	3	4	28
11	4	5	5	4	5	4	5	32
12	3	5	4	4	5	4	4	29
13	4	4	5	5	4	4	3	29
14	4	5	4	5	4	5	4	31
15	3	5	4	5	3	4	4	28
16	5	5	4	4	4	5	5	32
17	4	4	4	3	4	5	5	29
18	4	5	4	5	5	4	5	32
19	4	5	4	5	4	5	4	31
20	5	4	4	4	5	4	4	30
21	5	4	5	5	4	4	5	32
22	5	5	3	2	5	3	4	27
23	4	4	4	5	3	5	4	29
24	5	4	4	4	4	4	4	29
25	4	5	4	4	4	4	4	29
26	5	4	4	4	5	4	4	30
27	5	4	4	3	3	4	3	26
28	4	4	5	4	5	3	3	28
29	5	4	5	3	3	4	4	28
30	5	4	3	4	4	4	4	28
31	5	4	4	5	4	5	4	31
32	4	4	5	5	4	4	5	31

33	4	4	3	5	5	5	4	30
34	4	5	4	5	4	5	5	32
35	4	5	5	4	5	5	5	33
36	4	5	5	5	4	5	4	32
37	4	5	4	5	4	5	4	31
38	5	4	5	5	4	5	4	32
39	5	4	5	4	4	4	5	31
40	5	4	5	4	4	5	4	31
41	4	5	5	5	5	5	4	33
42	4	4	3	5	4	4	5	29
43	4	5	5	5	4	4	5	32
44	5	4	4	5	3	5	5	31
45	4	5	5	4	4	4	5	31
46	5	5	4	4	5	4	4	31
47	4	5	4	5	4	5	5	32
48	4	5	4	5	4	4	4	30
49	5	5	5	4	4	5	4	32
50	5	4	5	4	4	5	4	31
51	4	5	4	4	5	3	4	29
52	4	5	4	4	4	4	5	30
53	5	5	5	4	5	5	5	34
54	4	5	4	3	5	4	4	29
55	5	4	5	5	4	5	5	33
56	5	4	4	4	5	4	5	31
57	3	5	5	3	4	4	3	27
58	4	5	5	4	4	4	5	31
59	5	4	5	4	5	5	5	33
60	5	3	5	3	5	3	5	29
61	4	5	4	4	4	5	5	31
62	5	4	4	4	4	4	4	29
63	5	5	5	4	5	4	5	33
64	3	5	4	4	4	4	4	28
65	5	4	3	5	4	5	4	30
66	5	5	5	4	4	5	4	32
67	4	5	4	4	4	5	4	30
68	4	4	3	5	4	4	4	28
69	4	4	5	4	3	5	4	29
70	4	3	4	4	4	4	4	27

71	4	3	4	4	5	4	4	28
72	4	5	5	5	4	4	5	32
73	4	3	5	3	5	4	5	29
74	4	5	4	4	4	4	5	30
75	4	5	4	4	5	5	4	31
76	4	5	5	4	5	4	4	31
77	5	3	4	3	4	4	5	28
78	5	4	4	4	5	4	5	31
79	3	4	5	4	4	3	4	27
80	4	5	3	5	5	4	4	30
81	4	4	5	4	4	5	4	30
82	4	3	4	3	4	4	4	26
83	4	5	5	4	4	4	4	30
84	4	4	4	5	4	3	4	28
85	4	4	4	3	4	4	3	26
86	3	3	5	4	4	4	3	26
87	5	4	4	4	4	4	3	28
88	3	3	4	4	4	4	4	26
89	4	3	4	4	4	3	4	26
90	4	3	4	4	4	3	4	26
91	4	4	4	4	4	3	3	26
92	4	4	3	4	4	4	4	27
93	3	3	3	5	3	4	5	26
94	5	4	4	4	4	3	5	29
95	4	3	4	3	4	4	4	26
96	3	4	3	4	3	3	4	24
97	3	5	4	4	3	4	4	27
98	4	4	3	5	4	4	3	27
99	4	4	4	4	3	4	4	27
100	4	4	4	3	4	3	5	27
101	4	4	4	4	3	4	4	27
102	4	3	4	3	4	4	4	26
103	3	4	3	4	3	4	3	24
104	4	4	3	4	4	4	4	27
105	4	4	4	3	4	3	4	26
106	4	3	4	3	4	4	3	25
107	4	4	3	4	3	3	4	25
108	4	4	3	4	4	3	3	25

109	4	4	4	4	4	3	4	27
110	3	4	4	3	4	4	3	25
111	4	4	3	4	3	4	4	26
112	4	3	3	3	4	4	3	24
113	3	4	3	4	4	4	3	25
114	3	4	4	3	4	3	4	25
115	4	3	4	4	4	5	4	28
116	4	3	3	4	3	4	4	25
117	3	4	4	4	3	3	4	25
118	3	4	4	3	4	4	4	26
119	4	4	3	4	4	4	4	27
120	4	4	4	3	4	4	4	27
121	5	5	3	4	4	5	4	30
122	4	5	4	5	5	5	4	32
123	4	4	4	5	4	5	4	30
124	4	5	4	4	3	4	4	28
125	4	4	4	3	4	4	3	26
126	4	5	4	5	4	4	3	29
127	4	3	4	3	3	4	4	25
128	4	4	4	4	3	4	3	26
129	4	3	4	3	3	3	5	25
130	2	2	4	3	5	4	3	23
131	3	2	4	4	4	4	3	24
132	3	4	5	3	4	4	4	27
133	4	3	4	3	3	5	4	26
134	4	3	4	4	4	4	3	26
135	3	5	4	5	4	5	4	30
136	3	4	3	4	4	3	3	24
137	4	3	4	4	3	4	3	25
138	3	4	4	5	4	4	4	28
139	3	4	4	4	4	5	3	27
140	3	4	3	4	4	4	4	26
141	4	4	3	4	5	4	4	28
142	3	4	4	3	5	4	4	27
143	3	4	3	5	4	4	3	26
144	3	4	3	4	3	4	4	25
145	3	4	3	4	4	3	4	25
146	4	3	3	4	3	4	3	24

147	4	4	4	3	4	3	3	25
-----	---	---	---	---	---	---	---	----

No	Pola Kerja (X3)							TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	4	4	4	4	4	5	29
2	4	4	5	5	4	4	5	31
3	4	4	5	4	4	4	5	30
4	5	4	4	4	4	3	5	29
5	4	3	4	3	3	4	2	23
6	3	4	3	4	3	4	3	24
7	4	4	4	4	4	2	2	24
8	4	4	5	4	5	4	5	31
9	4	5	4	5	4	5	5	32
10	4	4	5	4	4	5	5	31
11	4	5	4	4	5	4	5	31
12	4	4	4	4	4	5	4	29
13	5	4	5	4	3	5	4	30
14	4	5	4	4	4	5	4	30
15	4	4	4	3	5	4	4	28
16	4	5	4	5	4	4	4	30
17	4	5	5	4	5	4	3	30
18	4	4	5	4	4	5	5	31
19	5	4	5	5	4	5	5	33
20	4	5	4	5	4	4	5	31
21	4	5	4	5	4	5	4	31
22	5	4	5	4	5	4	4	31
23	4	5	5	5	5	5	5	34
24	4	5	5	3	5	5	4	31
25	4	5	4	4	4	4	5	30
26	5	5	5	4	4	5	5	33
27	5	4	5	4	3	3	4	28
28	5	4	5	5	4	5	4	32
29	5	4	5	4	5	5	4	32
30	4	5	4	4	5	4	4	30
31	5	5	5	4	5	4	5	33
32	4	5	4	5	5	4	5	32
33	4	5	4	5	5	4	5	32

34	5	4	5	5	5	5	4	33
35	5	4	4	5	4	5	4	31
36	5	5	5	5	4	5	4	33
37	5	4	4	4	5	4	4	30
38	4	5	4	4	5	5	5	32
39	4	5	4	4	4	5	4	30
40	5	4	4	5	5	4	4	31
41	5	5	4	4	5	4	5	32
42	4	5	4	4	5	4	5	31
43	4	4	5	5	4	5	4	31
44	4	5	4	5	4	4	5	31
45	5	4	5	5	5	5	4	33
46	4	5	4	5	4	4	5	31
47	4	5	4	3	4	5	4	29
48	5	4	5	4	5	4	4	31
49	4	5	4	4	5	4	5	31
50	4	4	5	4	5	4	5	31
51	5	5	5	4	5	4	5	33
52	5	5	5	4	4	5	5	33
53	4	5	4	5	4	4	5	31
54	5	4	4	5	4	5	4	31
55	4	4	4	5	5	4	5	31
56	5	4	4	5	4	5	5	32
57	4	3	4	5	3	5	3	27
58	5	4	4	5	4	5	5	32
59	5	5	5	4	5	5	4	33
60	3	5	4	4	5	4	5	30
61	4	4	5	5	5	4	3	30
62	4	4	4	4	4	4	5	29
63	5	4	5	4	5	5	4	32
64	4	4	3	4	5	4	4	28
65	5	4	5	4	4	5	5	32
66	4	5	4	4	4	5	5	31
67	4	5	4	4	4	4	3	28
68	4	5	4	4	4	4	4	29
69	5	4	4	3	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	3	4	3	4	3	25

72	4	4	3	4	4	5	3	27
73	4	4	4	5	5	4	4	30
74	5	4	3	3	4	4	5	28
75	4	4	5	4	4	4	5	30
76	5	5	4	5	5	4	5	33
77	4	5	4	5	3	5	4	30
78	4	4	4	4	5	4	3	28
79	5	5	4	5	4	5	4	32
80	5	4	5	4	4	4	5	31
81	4	4	4	4	5	4	5	30
82	3	4	3	4	4	4	4	26
83	5	5	4	4	5	4	5	32
84	3	4	3	4	4	4	4	26
85	4	4	4	3	5	3	4	27
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	3	4	4	5	4	4	4	28
88	4	3	4	4	4	4	4	27
89	5	3	4	4	4	3	3	26
90	3	4	4	4	4	3	4	26
91	4	3	4	4	3	3	4	25
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	4	3	4	3	4	3	4	25
94	5	4	4	4	4	3	5	29
95	3	4	4	4	3	4	3	25
96	4	4	4	3	3	4	3	25
97	4	4	4	4	4	3	4	27
98	4	4	4	4	3	4	4	27
99	3	4	4	4	4	4	3	26
100	5	4	4	4	4	5	4	30
101	5	4	5	4	4	4	4	30
102	3	4	4	4	4	4	4	27
103	4	3	4	3	4	3	4	25
104	3	5	4	4	4	3	4	27
105	4	4	4	4	3	4	4	27
106	4	3	3	4	3	4	3	24
107	4	3	4	4	3	3	5	26
108	4	3	3	4	4	3	4	25
109	3	4	4	3	4	3	3	24

110	4	3	4	3	4	4	4	26
111	3	4	4	4	4	3	4	26
112	3	3	4	3	3	4	3	23
113	3	4	4	4	4	3	4	26
114	4	3	3	4	4	4	3	25
115	4	4	4	4	4	3	4	27
116	4	4	3	3	4	4	4	26
117	4	3	4	4	3	4	4	26
118	4	3	4	4	3	4	4	26
119	4	4	3	4	3	4	4	26
120	4	4	3	4	4	4	4	27
121	5	4	5	4	5	4	5	32
122	4	5	4	4	4	4	4	29
123	4	5	4	3	4	4	4	28
124	4	3	4	3	4	4	4	26
125	4	4	5	4	4	4	4	29
126	5	4	4	4	4	5	5	31
127	4	4	4	3	4	3	3	25
128	4	3	5	4	4	4	4	28
129	3	5	3	4	4	4	4	27
130	4	4	3	5	3	4	3	26
131	4	3	4	3	5	4	3	26
132	4	4	5	4	4	5	4	30
133	4	3	4	3	4	4	3	25
134	4	3	4	3	4	5	4	27
135	4	4	3	4	3	4	3	25
136	3	4	3	4	4	4	4	26
137	3	4	4	3	4	4	4	26
138	4	3	4	5	4	3	4	27
139	4	5	3	4	3	4	4	27
140	4	3	4	3	4	3	3	24
141	4	4	5	3	3	4	4	27
142	3	4	4	4	4	3	3	25
143	4	4	4	3	4	4	4	27
144	4	3	4	4	3	4	4	26
145	3	3	2	4	3	4	4	23
146	3	4	3	3	4	4	3	24
147	4	3	3	4	3	4	3	24

No.	Kinerja Karyawan (Y)							TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	5	5	4	5	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	5	28
5	3	4	3	4	3	2	4	23
6	3	2	4	3	3	4	4	23
7	4	3	4	4	4	4	3	26
8	4	5	4	4	4	5	5	31
9	5	5	4	4	5	4	4	31
10	5	4	4	4	4	4	5	30
11	4	4	4	3	4	5	4	28
12	4	4	5	4	4	5	3	29
13	5	5	5	4	4	4	4	31
14	5	4	5	5	4	5	4	32
15	5	4	4	4	3	5	4	29
16	4	5	4	5	5	5	4	32
17	3	4	3	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	4	4	5	31
19	4	4	5	5	5	5	4	32
20	4	4	5	4	5	5	4	31
21	4	5	5	4	4	5	4	31
22	4	4	4	5	4	4	5	30
23	5	4	4	5	4	4	5	31
24	5	5	5	5	5	4	4	33
25	4	4	5	4	4	4	4	29
26	5	4	5	4	4	4	5	31
27	3	4	3	4	3	4	5	26
28	5	4	4	4	5	4	5	31
29	5	4	4	5	4	4	4	30
30	3	4	5	4	4	4	5	29
31	5	5	4	4	5	5	4	32
32	4	4	5	4	4	5	4	30
33	4	5	4	5	5	5	4	32
34	4	5	5	5	5	4	5	33

35	4	5	5	5	5	4	4	32
36	5	5	5	4	5	3	4	31
37	3	5	5	4	3	5	5	30
38	5	4	5	4	4	4	5	31
39	5	4	5	4	5	4	4	31
40	5	4	4	5	4	5	5	32
41	5	5	4	5	5	4	4	32
42	4	4	5	4	5	4	4	30
43	5	4	3	4	4	5	4	29
44	4	5	4	5	4	5	5	32
45	4	5	4	5	5	4	5	32
46	4	5	4	4	5	4	4	30
47	4	5	5	5	4	5	5	33
48	5	4	4	5	4	5	5	32
49	5	5	4	5	4	5	5	33
50	4	5	4	5	4	5	5	32
51	4	5	4	5	4	5	4	31
52	4	5	4	5	4	4	4	30
53	4	5	4	4	5	5	5	32
54	4	5	4	5	5	4	4	31
55	5	4	4	5	5	5	5	33
56	4	5	5	5	4	5	5	33
57	5	3	4	4	3	4	4	27
58	4	5	4	5	5	4	5	32
59	4	5	5	5	4	4	5	32
60	4	5	3	5	4	4	4	29
61	5	4	5	4	4	5	5	32
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	5	5	5	4	5	5	5	34
64	4	4	3	4	4	4	4	27
65	5	4	4	5	4	5	4	31
66	5	4	5	5	5	5	5	34
67	5	5	4	4	5	4	4	31
68	4	3	4	4	4	4	4	27
69	5	4	4	4	4	4	5	30
70	4	4	4	4	4	3	4	27
71	4	3	4	3	3	4	5	26
72	5	5	4	4	4	4	5	31

73	4	5	4	5	4	5	4	31
74	5	4	4	3	5	4	4	29
75	5	5	5	5	4	4	4	32
76	4	4	5	4	3	5	4	29
77	5	4	4	4	4	4	3	28
78	4	4	5	3	4	4	4	28
79	4	4	3	5	5	4	4	29
80	5	4	4	5	4	5	4	31
81	4	4	5	4	4	4	4	29
82	5	4	5	4	5	4	4	31
83	4	5	3	4	5	4	4	29
84	4	4	4	4	4	4	3	27
85	3	4	4	4	4	5	3	27
86	4	4	4	5	5	4	4	30
87	4	4	5	4	3	3	4	27
88	4	4	4	4	3	3	3	25
89	4	4	3	3	4	4	4	26
90	3	4	4	3	4	4	3	25
91	3	5	4	4	4	4	2	26
92	4	3	4	3	3	4	4	25
93	3	3	5	4	4	4	4	27
94	3	4	4	4	3	4	3	25
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	4	4	4	3	3	3	4	25
97	4	3	4	4	4	5	3	27
98	3	4	3	3	4	3	4	24
99	4	4	3	3	4	4	3	25
100	4	4	3	4	4	4	4	27
101	5	4	5	4	4	4	4	30
102	3	4	4	4	4	3	3	25
103	3	4	3	4	3	4	3	24
104	3	4	4	3	3	4	4	25
105	3	4	4	3	4	4	4	26
106	4	4	3	4	3	3	4	25
107	4	3	4	4	4	3	5	27
108	4	4	4	3	4	4	3	26
109	3	4	4	3	4	4	3	25
110	3	4	4	4	4	4	4	27

111	4	3	4	3	4	3	3	24
112	3	3	4	3	3	5	4	25
113	4	4	3	4	4	4	5	28
114	4	4	3	3	4	4	4	26
115	4	4	3	5	4	4	5	29
116	4	4	3	3	4	4	4	26
117	4	4	3	4	5	4	3	27
118	3	4	4	3	3	4	4	25
119	4	3	4	3	3	3	4	24
120	4	4	3	3	4	4	4	26
121	4	5	4	4	5	4	4	30
122	4	5	4	5	4	5	4	31
123	3	4	4	4	4	5	4	28
124	3	4	4	5	3	3	4	26
125	4	5	5	4	4	4	5	31
126	4	4	4	4	5	4	5	30
127	3	4	3	4	3	4	3	24
128	4	4	4	3	4	4	3	26
129	4	4	4	4	5	3	5	29
130	4	3	4	3	5	4	3	26
131	3	3	4	5	4	4	3	26
132	4	3	4	4	4	4	4	27
133	3	4	4	4	4	4	4	27
134	4	3	5	4	3	4	4	27
135	4	4	3	3	4	4	4	26
136	4	4	2	4	3	4	4	25
137	4	4	3	4	4	4	4	27
138	4	5	4	4	4	4	4	29
139	4	4	3	5	4	4	4	28
140	5	4	4	3	4	4	4	28
141	5	4	3	4	3	4	3	26
142	4	4	4	2	4	3	5	26
143	4	4	3	3	4	4	3	25
144	3	4	3	4	4	4	2	24
145	4	4	3	4	3	3	4	25
146	3	4	4	3	3	4	4	25
147	4	4	3	3	4	4	3	25

LAMPIRAN 5

1. UJI VALIDITAS VARIABEL TEAMWORK (X1)

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.882**	.828**	.947**	.882**	.828**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.882**	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.828**	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.001	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.947**	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.882**	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.828**	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.940**	.981**	.940**	.928**	.981**	.958**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. UJI VALIDITAS VARIABEL LEADERSHIP(X2)

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.764*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010		.010	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.994**	.994**	.994**	.994**	.994**	.828**	.994**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

3. UJI VALIDITAS VARIABEL POLA KERJA(X3)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X1	Pearson Correlation	1	.828**	.828**	.828**	.946**	.828**	.881**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.003	.000	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.828**	1	1.000**	1.000**	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.828**	1.000**	1	1.000**	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.828**	1.000**	1.000**	1	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.946**	.904**	.904**	.904**	1	.904**	.946**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.828**	.882**	.882**	.882**	.904**	1	.828**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.001	.000		.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.881**	.828**	.828**	.828**	.946**	.828**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.003	.000	.003		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.922**	.968**	.968**	.968**	.977**	.933**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN(Y)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X1	Pearson Correlation	1	.905**	.905**	.905**	1.000**	.905**	1.000**	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.905**	1	1.000**	1.000**	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.905**	1.000**	1	1.000**	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.905**	1.000**	1.000**	1	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	1.000**	.905**	.905**	.905**	1	.905**	1.000**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.905**	.881**	.881**	.881**	.905**	1	.905**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	1.000**	.905**	.905**	.905**	1.000**	.905**	1	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.976**	.972**	.972**	.972**	.976**	.937**	.976**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas *Teamwork* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	7

2. Hasil Uji Reliabilitas *Leadership* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Pola Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	7

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	7

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana *Teamwork*

		Correlations	
		Teamwork	kinerja karyawan
Teamwork	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Sederhana *Leadership*

		Correlations	
		leadership	kinerja karyawan
Leadership	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Korelasi Sederhana Pola Kerja

		Correlations	
		pola kerja	kinerja karyawan
pola kerja	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.726	1.44135

b. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadersh/ip

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.983	1.716		4.068	.000
	teamwork	.757	.060	.724	12.643	.000

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.979	1.582		3.148	.002
	leadership	.832	.055	.780	14.991	.000

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pola Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.753	1.396		4.120	.000
	pola kerja	.797	.049	.807	16.431	.000

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	1.429		.747	.456
	Teamwork	.200	.070	.192	2.870	.005
	Leadership	.361	.074	.339	4.876	.000
	pola kerja	.403	.074	.408	5.434	.000
b. Dependent Variable: kinerja karyawan						

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.726	1.44135

a. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadership

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.067	1.429		.747	.456
	Teamwork	.200	.070	.192	2.870	.005
	Leadership	.361	.074	.339	4.876	.000
	pola kerja	.403	.074	.408	5.434	.000

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	810.428	3	270.143	130.033	.000 ^b
	Residual	297.082	143	2.077		
	Total	1107.510	146			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pola kerja, teamwork, leadership

LAMPIRAN 11

Tabel r (df 1-35)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi t

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

LAMPIRAN 13

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.9	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULLM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jum'at tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 062a/A.I/6/X/2020 tanggal 2 Oktober 2020 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Pembina III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Cicik Restimefiana
NIM : 17510012
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP* DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI PT HOP LUN INDONESIA SEMARANG (Studi Pada Karyawan Departemen Sewing Zona Biru PT Hop Lun Indonesia)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	5/12/2020	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	16/10/2021 s.d. 4/12/2021	Bab 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	20/6/2022	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	8/11/2020	Perizinan
5	Pengumpulan Data	20/7/2022 s.d. 27/8/2022	Tabulasi Data
6	Analisis Data	28/8/2022 s.d. 15/8/2022	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	27/8/2022 s.d. 10/9/2022	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

Pembimbing Pendamping,

Muhammad Arif Rakhman, SE., ME



Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jum'at tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 153/A.III/6/XI/2022 tanggal 28 bulan September tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina TK.I/IVb
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor Ketua
Pangkat / Golongan: Pembina III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Cicik Restimefiana
NIM : 17510012
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP* DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT HOP LUN INDONESIA SEMARANG (Studi Pada Karyawan Departemen Sewing Zona PT Hop Lun Indonesia)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80,60 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Hj. Tjiptowati E.I, SE., M.Si Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM Muhammad Arif R., SE., ME

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Cicik Restimefiana
NPM : 17510012
Mahasiswa Program : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tahun Akademik : 2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : *PENGARUH TEAMWORK, LEADERSHIP DAN POLA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI DI PT HOP LUN INDONESIA SEMARANG (Studi Pada Karyawan Departemen Sewing Zona Biru PT Hop Lun Indonesia).*

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 3 Oktober 2022



Cicik Restimefiana